

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA - FANAP  
GRADUAÇÃO EM DIREITO

JORDANA MARTINS SOUSA

**LEIS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS: Emenda constitucional de nº  
72/2013 e a nova lei complementar 150/2015.**

APARECIDA DE GOIÂNIA

2018

JORDANA MARTINS SOUSA

**LEIS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS: Emenda constitucional de nº  
72/2013 e a nova lei complementar 150/2015.**

Artigo Científico apresentado à Banca Examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC II, do Curso de Direito da Faculdade Nossa Senhora Aparecida – FANAP, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em direito.

Orientador: Eduardo Martins de Camargo

APARECIDA DE GOIÂNIA

2018

Dedico esse trabalho a minha mãe pela força que tem me dado a cada dia para seguir em frente apesar de toda a dificuldade, a pessoa mais importante da minha vida e a minha família. Agradeço a todos pelo apoio, carinho e por serem minha base.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiro de tudo quero agradecer a Deus por tanto amor que sente por mim e todo cuidado, um dos grandes motivos que me fizeram chegar até aqui.

Agradeço minha mãe Selma, a mulher mais forte e guerreira a qual eu me inspirei a minha vida inteira, realizei seu sonho, me tornei a pessoa que você desejou que eu fosse, formei na área que era seu sonho em se formar. Sei o quanto está feliz por mim e agradeço por isso, por todos os momentos que estive ali quando eu mais precisei.

Agradeço a minha vizinha Armantina (falecida), pela criação extraordinária que me deu e pela paciência que teve comigo.

Agradeço meu orientador pela dedicação extrema, tanto durante a orientação quanto no dia da minha qualificação me dando toda a calma possível.

Quero agradecer a todos que diretamente ou indiretamente me ajudaram e fizeram parte de uma caminhada tão importante para mim.

Obrigada!

“O segredo do sucesso é a constância do propósito”.

Benjamin Disraeli.

## RESUMO

O presente estudo é acerca dos direitos dos empregados domésticos, uma grande evolução histórica que acarretou várias mudanças jurídicas no direito dos empregados domésticos após a Emenda Constitucional de nº 72/2013 revogada pela nova Lei Complementar 150/2015. Será realizado um estudo da evolução histórica e como eram os direitos conferidos aos empregados domésticos. Será abordado o surgimento do empregado doméstico, bem como o conceito e todos os direitos conquistados após as fases históricas. Será demonstrado que a Lei Complementar de nº 150 de 1 de junho de 2015 representa a maior conquista para a classe trabalhadora doméstica no Brasil.

**Palavras Chaves:** Direito do trabalho. História do direito do Trabalho. Empregado doméstico. Emenda Constitucional de nº 72/2013. Lei complementar de nº 150/2015.

## **ABSTRACT**

The present study is about the rights of domestic servants, a great historical evolution that led to several legal changes in domestic workers' rights after Constitutional Amendment No. 72/2013 regulated by the new Supplementary Law 150/2015. There will be a study of historical evolution and how the direct ones were given to domestic servants. It will be approached the emergence of the domestic employee, as well as the concept and all the rights conquered after the historical phases. It will be shown that the Complementary Law No. 150 of June 1, 2015 represents the greatest achievement for the domestic working class in Brazil.

**Keywords:** Labor law. History of Labor Law. Housekeeper. Constitutional Amendment No 72/2013. Supplementary Law no. 150/2015.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>I - LEIS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS</b> .....	11
1.1 – HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO .....	11
2.1 – SURGIMENTO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL: CONCEITO ...	16
<b>II – A EMENDA CONSTITUCIONAL N° 72/2013</b> .....	21
2.1 – DOS DIREITOS IMEDIATOS .....	22
<b>III– DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015</b> .....	25
3.1 – OS DIREITOS CONQUISTADOS COM A LEI COMPLEMENTAR N° 150/2015 .....	25
3.2. – Da necessidade de fixação da jornada de trabalho.....	26
3.2.1 – Horas extras e compensação (Banco de horas) .....	26
3.2.2 – Jornada noturna e horário misto.....	28
<b>CONCLUSÃO</b> .....	29
<b>IV. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	30



## INTRODUÇÃO

Intenta-se neste presente artigo abordar o momento histórico do trabalhador doméstico que sempre esteve relacionado com o trabalho escravo, não existindo direitos especificados para a classe desses trabalhadores, uma vez que os mesmos faziam parte de uma massa populacional e, além disso, encontravam-se carentes de regulamentação legal, nesse intervalo de tempo ocorreram várias emendas a lei 71.885/73 e 3361/00, os quais reafirmaram a promulgação da lei 5.859/72, a única norma capaz de garantir direitos aos domésticos foi instituída em 02 de abril de 2013, a "PEC das domésticas".

Pois bem, tal documento em seu artigo 7º que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, é composto por 34 (trinta e quatro) incisos. Demonstra alguns direitos que foram garantidos aos domésticos pela lei 5.859/72, como por exemplo; a definição legal do empregado doméstico, o direito às férias anuais e remuneradas, a inclusão desses trabalhadores como segurados obrigatórios no regime da previdência social, indenização no caso de dispensa imotivada e o seguro desemprego, dentre outros.

Entretanto, são agora contemplados pela nova Lei Complementar instituída em 01 de junho de 2015 que revogou a Emenda Constitucional de nº 72/2013 e os dispositivos citados. A nova Lei Complementar 150/2015 trata exclusivamente dos direitos dos empregados domésticos, o que antes lhe eram facultativos se tornaram obrigatórios com o advento da nova lei.

A Lei Complementar de nº 150/2015 trouxe inovações para o empregado domésticos, novos direitos trabalhistas; como jornada de trabalho, intervalo intrajornada e interjornadas, horas extras, férias, repouso aos domingos e feriados, acompanhamentos em viagens, aviso prévio, licença maternidade doméstica, salário mínimo, FGTS, seguro desemprego, estabilidade provisória e acidente do trabalho, salário enfermidade relativo aos primeiros dias de afastamento por doença, entre outros.

O presente artigo é dividido em três tópicos; O primeiro tópico trata-se da história do direito do trabalho, o surgimento do empregado doméstico no Brasil, bem como o conceito do empregado doméstico.

O segundo tópico trata-se dos direitos conquistados com a Emenda Constitucional de nº 72/2013, busca-se transformações nos direitos dos empregados domésticos que antes da emenda eram regidos por regras e decretos, após sua promulgação garantiu todos os direitos que os empregados domésticos não possuíam.

O terceiro tópico trata-se dos aspectos e direitos que a nova Lei Complementar de nº 150/2015 alterou, e sua importância no que tange a jornada de trabalho do empregado doméstico.

O método de pesquisa utilizado foi o qualitativo, que se apoiou também em técnicas de coleta de dados também quantitativas. De acordo com Neves (1996, p. 01), a pesquisa qualitativa não busca enumerar ou medir evento. Serve para fazer levantamento de dados descritivos que expressam o sentido dos fenômenos.

O tipo de pesquisa foi o bibliográfico, visto que foi elaborado através de livros, artigos, periódicos, e internet, e ainda os principais autores que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho foram: Sérgio Pinto Martins, Amauri Mascaro Nascimento, Alexandre de Moraes.

Esse tema é de extrema importância para os brasileiros, uma vez que é uma realidade nas famílias brasileiras a contratação de empregadas domésticas, e todas essa evolução apresentam uma instabilidade nessa relação e uma incerteza do que verdadeiramente mudou.

Dessa forma o estudo a ser realizado é uma oportunidade de adquirir conhecimentos sobre o tema, buscando alcançar os objetivos pretendidos e relacionados.

## I - LEIS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

O presente tópico tem o intuito de abordar as transformações e melhoramentos trazidos pela emenda constitucional n° 72/2013 e pela nova lei dos domésticos (LC n° 150/2015, a qual trouxe expectativas aos trabalhadores domésticos em suma, bem como tem apresentado vários debates no meio jurídico, em específico no âmbito trabalhista no que desrespeito o cumprimento das novas leis referentes ao trabalho do profissional doméstico e as novas determinações apresentadas ao empregador.

### 1.1 – HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Para iniciarmos será apontado o momento histórico em que apareceu a publicação das primeiras regras trabalhistas, que naquela época veio de encontro aos desejos dos ociosos, foram relatadas as regras para que pudessem o trabalhador contra desafios de empregador.

Em 1971, a primeira regulamentação, subsequente a Revolução Francesa, com o Decreto d' Allarde, que supriu as ultrapassadas de corporações e deixou a liberdade de trabalho.

De acordo com Martins:

Um marco importante para os ociosos, na Revolução Francesa, vez que dentro dos seus começos buscava uma sociedade digna e mais justa que tinha a garantia de seus privilégios aos exaustos e explorados ociosos, Segundo Martins “a revolução francesa de 1948 e sua constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito do ocioso. Foi determinada ao Estado a imposição de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência” (MARTINS, 2010, p.05).

Em relação a Revolução Industrial, foi em XVII na Inglaterra e foi se expandindo para o um do no ano XIX, trouxe transformações tecnológicas, econômicas e sociais, passando de forma de ser visto como emprego e não mais como algo como a escravidão e o castigo, tendo as transformações de uma nova cultura, deixando a maneira de pensamento antigo.

A forma dos Contratos dos ociosos era todo verbalmente e vitalícios, o que relatava em verdadeiro regime de servidão, que a relação só veio a terminar nos anos de 1774 1779, por meio de decretos parlamentares.

Segundo Martins (MARTINS, 2010, p.05 e 06).

Afirma que o Direito do Ocioso e o acordo de trabalho decorrem a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Assegura-se, nesse momento a principal causa econômica do aparecimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. (...) nasce uma causa jurídica, pois os ociosos começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores, que trabalhavam mais horas e, percebendo salários inferiores.

As Regras eram obedecidas, em minas de carvão da Escócia, os ociosos trabalhavam por 8 (oito) horas diárias e recebiam um salário totalmente miserável, e a prestação de serviço era exposto pelas situações de explosões, gases, inundações e até mesmo o desmoronamento, assim como todo acidente de trabalho dentro de uma mina. E como isso os ociosos e sua família eram tratados de maneira inadequada como se fosse mercadorias, como se pudessem vendê-los com a família.

No ano de 1800, em todo o continente europeu, principalmente na Inglaterra e na França, foram relatadas as regras que protegiam os menores de 09 (nove) anos ao trabalho desumano que era realizado nesses tempos para os ociosos, como:

A lei de Peel, d 1801, na Inglaterra planejou dar acolhimento aos empregados, disciplinando o serviço dos aprendizes. Paroquianos nos moinhos e que eram nas mãos dos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi restringida em 12 horas, tirando os intervalos para refeição. O serviço não poderia antes das 6 horas e terminar após as 21 horas. Necessitariam ser examinadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi confirmada lei retornando ilegal o uso de menores de 9 anos. (MARTINS,2010, p.07).

Podemos analisar que o Estado, antigamente era não intervencionista nas relações de trabalho, inicia a importar-se com os ociosos, não os deixando de lado dos empregadores, agora cada vez mais intervencionista o Estado, tentavam contrabalancear a diferença existente entre patrão e empregado, na economia, mas apoiando os ociosos.

Para Nascimento (2008, p.120):

E durante todos esses tempos era uma batalha entre empregador e empregados. Tanto que no ano de 1917, no México, estabeleceram uma jornada de 8 (oito) horas diárias, proibindo o trabalho de menores de 12 (doze) anos e com uma diferença para a jornada limitada de 06 (seis) horas para menores de 16 (dezesesseis) anos; certificando os seus direitos como salário mínimo, proteção à maternidade, seguro social, descanso semanal, indenização de dispensa, à sindicalização e greve, jornada noturna de 07 (sete) horas de proteção contra acidentes do trabalho.

No ano de 1919, podemos relatar o primeiro é a Constituição de Weimar, que trazia coisas novas para a participação, e representação dos ociosos nas empresas, criaram também um sistema de seguro social e, a personalidade dos ociosos colaborarem com os empregadores na fixação dos salários e demais condições do trabalho.

No ano de 1971 a Revolução Francesa, com Decreto d' Allarde, que supriu as já ultrapassadas corporações de ofício e permitiu a liberdade de trabalho. Portanto no ano de 1927, aparece no regime fascista na Itália da Carta del Lavoro, que institua um novo modelo o corporativismo, desse entendimento poder acrescentar de certa forma:

(...) constituindo uma norma corporativista –fascista, que impõe outras normas policiais, como os de Portugal, Espanha e, sobretudo o Brasil. O corporativismo apontava estabelecer a economia em volta do Estado, gerando o empenho nacional, além de estabelecer normas a todas os indivíduos.

Nasce o corporativismo no modelo do século XIX com o fim de estabelecer as importâncias divergentes da Revolução Industrial. O Estado intervinha nas ligações entre indivíduos com a finalidade de poder moderador e organizador da comunidade. Nada fugia à vigilância do Estado, nem a seu poder. O Estado ajustava, praticamente, tudo decidindo o que constituiria melhor cada um, elaborando a produção nacional. O mérito nacional colocava-se acima dos valores dos particulares. Mussolini dizia na época: “ Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (Tutto nello Stato, nulla al di fuori dello Stato). As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho. (MARTINS, 2010, p.08).

Ocorreu em 1948 após a segunda Grande Guerra Mundial, a declaração Universal dos Direitos do Homem, relatava alguns direitos aos ociosos como a limitação do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso, lazer entre outros direitos conhecidos atualmente por nós.

Mas com toda a evolução no mundo, também interviu nos ordenamentos de certo modo como:

As transformações que vinham acontecendo na Europa em resultado da primeira guerra Mundial e o surgimento da OIT, em 1919, impulsionaram a criação de normas trabalhistas em nossos país. Tinham vários integrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. (MARTINS, 2010, p.10)

Em 1934 na Constituição é a primeira a tratar de forma enfatizada o Direito do Ocioso, que relatava sobre a liberdade sindical, salarial, jornada de oito horas e proteção dos menores e mulheres.

Com os tempos e com as transformações da Sociedade foram-se determinando as regras trabalhistas de diversos assuntos, se sem algum código que se organizassem, por isso em 1ª de maio de 1943, por meio de Decreto-lei nº 5.452, criou-se a Consolidação das regras Trabalhista.

Na carta Constitucional de 1967, não houve transformações que significavam as mesmas coisas relatadas.

Apenas em 05 de outubro de 1988 é aprovada a atual Constituição, onde foi estatuído no art.7º ao 11º, os direitos individuais e tutelares do trabalho, compreendendo a gênese e analisando as mudanças no decorrer dos tempos, que possibilitou o entendimento dos direitos hoje existentes, com isso foi observado a evolução do Direito do Trabalho.

Quando falamos em história do Direito do Trabalho no Brasil tiveram dois grandes marco importantes: o descobrimento, no século XVI, e a independência política, no século XIX.

Para Ferraz (2008), para iniciarmos o momento histórico em que surgiu a edição das primeiras regras trabalhistas, que naquela época veio de encontro aos desejos dos ociosos, foram mostradas as regras de proteção do próprio trabalhador contra os abusos do empregador.

No dia 05 de outubro de 1988 é aprovada a atual Constituição, onde foi estatuído no art. 7º ao 11º os direitos individuais e tutelares do trabalho, retirando os direitos trabalhista do âmbito da ordem econômica e transportando-os para os direitos sociais.

Esse direito surge para regular as relações ocorridas no meio social. Mostrando como fundamento da ordem social certificando o conjunto de direitos e deveres dos indivíduos que permite a convivência em sociedade.

O direito atribuindo aos seres humanos, que a constitui uma reciprocidade de poderes, ou faculdades, e de deveres, ou obrigações, confere harmonia à vida e assim é só com o Direito dignamente se vive.

De acordo com Ramos (2000) deve-se apagar o ditado de que a dor física é imanente ao dano moral. Provando que está falando é que “o ordenamento jurídico protege ao menos alguns dos direitos inerentes à personalidade compatíveis com a natureza das pessoas jurídicas, tais como a inviolabilidade da honra e da imagem (CF/88, art.5º, inc. X), o bom nome comercial ou civil, etc.”

O autor, que é Ministro do TST, elucida ainda a diferença entre o dano moral subjetivo e objeto.

O primeiro afeto às personagens físicas. O segundo concerne tanto às pessoas físicas quanto as jurídicas. E conclui, em síntese, que embora a súmula nº 37 STJ assegure a cumulação das indenizações por danos material e moral, desde que oriundos do mesmo fato, nada obsta que uma pessoa jurídica tenha o seu pedido tão somente o de terceirização por dano moral, ainda que não tenha havido nenhum abalo no seu patrimônio. (Ramos, 2000, p. 01,02).

De modo geral, nas constantes interações existentes entre os sujeitos, podem surgir controvérsias e conflitos, nas relações de trabalho que assume um caráter especial. Isto porque, nas relações de trabalho, nos seres humanos, inicialmente iguais, passam a ser desiguais na medida em que a parte se apresenta como possuidora do capital e a outra da força de trabalho, relacionando-se, pois, com uma parte subordinada à outra, restando ao Direito, em especial o Direito do Trabalho, a tarefa de buscar a recuperação da igualdade entre os sujeitos.

Para Moraes (2003, p.66), “(...) O direito do trabalho, classicamente, constitui as bases de uma relação de dominação do capital sobre o trabalho, buscando, através de uma técnica transacional, restabelecer o equilíbrio no plano jurídico institucional”.

Podemos afirmar que, se no conjunto das relações sociais podem ser perpetrados ataques aos direitos individuais, dos quais podem ocorrer danos morais com muito mais facilidade, esses danos podem ocorrer nas relações trabalhistas, com violações na intimidade de dignidade dos sujeitos, em especial, do empregado.

O desenvolvimento tecnológico e dos meios de produção, aliados ao acirramento da competitividade, fazem surgir o terreno especialmente fértil ao nascimento de danos morais. O uso de processos de informática, de seleção de pessoal, de controle de produção por meios eletrônicos e os exames toxicológicos e genéticos mostra os direitos pessoais e permite a ocorrência de ofensas, principalmente como resultado dos abusos possíveis diante do poder de direção do empregador.

De acordo com Enoque, os danos ao empregador também existem. “(...) No curso do contrato de trabalho, empregado e empregador ensejam, não raro, oportunidades para atos ilícitos acarretadores de dano patrimonial ou moral”. (MORAES, 2003, p.68).

Pois a questão do estudo do dano moral trabalhista tem despertado a atenção progressiva no meio jurídico nacional, por um lado decorrência do processo crescente de valorização do indivíduo, dos seus direitos humanos e de personalidade.

O interesse pelo estudo da presença do dano moral nas relações de trabalho se dá justamente porque nestas, mais que em quaisquer outras, as características dos sujeitos nelas envolvidas, aliados aos conflitos de interesses a elas inerentes, as tomam as mais propícias ao surgimento da citada espécie de dano.

Podemos analisar no cotidiano do mundo do trabalho que o contrato de trabalho estabelece uma relação jurídica fundada, uma detentora do capital e do poder de direção e outra detentora apenas da força de trabalho e da qual se exige a subordinação jurídica. Assim o desenvolvimento do contrato exige o convívio diário e pessoal dos seus sujeitos, onde os desentendimentos, mesmos pequenos, podem evoluir, surgindo, dessa fora, o meio adequado à ocorrência dos danos morais. Moraes afirma que: Estabelecido que o dano moral.

Estabelecido que o dano moral tem nas relações de trabalho um meio próprio a sua ocorrência, a conclusão lógica que daí deflui é que o Direito do Trabalho, melhor que qualquer outro, presta-se à solução dessa espécie de conflitos. Isso Porque esse ramo do Direito é regido por princípios cuja finalidade primordial é de garantir o respeito à dignidade do trabalhador, restabelecendo o equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, antes desiguais no mundo fático. (MORAES, 2003, p.75).

Dessa forma, o Direito do Trabalho a possibilidade de proceder ao exame se encontram em estado de subordinação, ao contrário do que ocorre nas relações reguladas pelo Direito Civil, em que as partes se encontram em situação de igualdade.

O direito do Trabalho é estabelecer se o dano moral ocorrido ao indivíduo enquanto trabalhador, em determinar a melhor reparação para o caso, tarefas difíceis de serem executados com o sistema normativo do Direito Civil.

Segundo Moraes “Se o dano moral atravessou um longo percurso no Brasil, cheio de marchas e contramarchas, até ser aceito pela doutrina e jurisprudência nacionais, muito mais difícil foi a trilha percorrida pelo dano moral trabalhista”. (MORAES, 2003, p.76).

As razões disso podem estar no fato de as relações do trabalho no Brasil, pois mesmo quando tais relações passaram a ser regulamentado pelo Estado, o processo de valorização do trabalhador se deu de uma forma descendente, do Estado para os ociosos.

A ideia de que o poder de direção outorgado aos detentores do capital a era de forma ilimitada, que o processo de produção justificativa quaisquer excessos porventura perpetrados. A massa trabalhadora nacional sempre carece muito da consciência de seus direitos, sendo preterida do desfrute dos mais elementares e mais ainda daqueles mais específicos e complexos, como pode ser considerado o dano moral.

Portanto a questão do dano moral nas relações de emprego era considerada totalmente descabida, mas do que nas relações civis. A possibilidade de ocorrência de danos morais entre empregadores e empregados, que não era considerado como cabível no âmbito do Direito do Trabalho, já que não era admitido como matéria trabalhista.

## **2.1 – SURGIMENTO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL: CONCEITO**

Não há registros precisos acerca do real surgimento do empregado doméstico no Brasil, mas alguns doutrinadores acreditam que o marco histórico tenha ocorrido na metade do século XVI, quando da vinda dos escravos.

Segundo Martins (2012, p.2):

[...] No Brasil, o trabalho doméstico surge com os escravos, que vinham da África e também eram utilizados para fazer os trabalhos domésticos, principalmente as empregadas, cozinhando o servindo com criadas.

Mesmo após a abolição da escravatura, ocorrida em 1888, muitos escravos continuam nas fazendas em troca de comida e moradia e, diante da pouca oportunidade de emprego, da situação precária que existia na época, seguiram na condição de empregados domésticos.

Conforme afirma. Normando (2005, p.49):

[...]. Com a abolição da escravatura, não havia qualquer perspectiva para os escravos. Eles continuavam nas fazendas em troca de comida e local para dormir, porém na condição de trabalhadores livres do ponto de vista legal, mas aprisionados quanto aos aspectos social e econômico.



No sistema jurídico Brasileiro não havia nenhuma regulamentação específica para o empregado doméstico, aplicando certos preceitos do Código Civil que dizia respeito à locação de serviços, inclusive ao aviso prévio. O artigo 1.216 do Código Civil de 1916 previa que “toda espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”.

Em 30/07/1923 surgiu decreto nº 16.107, regulamentando o trabalho doméstico no Distrito Federal, conforme defende Martins (2010, p.2):

[...] regulamentou os serviços dos domésticos no âmbito d Distrito Federal, especificando quais seriam trabalhadores: cozinheiros, e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia.

Não obstante o avanço no reconhecimento dos direitos do Trabalho Doméstico no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, criada 20 anos depois, mais precisamente em 01/05/1943, exclui expressamente o emprego doméstico, conforme previsto no artigo 7º alínea “a”

Em 05/01/1949 versou a Lei nº 605 sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. Contudo a alínea “a” do artigo 5º determinou expressamente que tais direitos não se aplicavam “aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestam serviço de natureza não econômica à pessoa ou a família no âmbito residencial destas”. Perante este artigo, indicava que o empregado doméstico não tinha direito ao repouso semanal remunerado.

De acordo com Martins (2010, p.4):

[...] A lei nº 2.757, de 23-04-1956, excluiu expressamente das disposições da alínea “a” do art. 7º da CLT e do art. 1º do Decreto nº 3.078/41 os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condomínio em particular. Assim, tais pessoas não eram consideradas empregadas domésticas, mas empregados comuns, regidos pela CLT. Não eram, portanto, empregados dos proprietários individuais de cada unidade do condomínio, mas do próprio condomínio.

A Lei nº 4.214, de 02-03-1963, que versa sobre o Estatuto do trabalhador rural, excluiu também expressamente da aplicação de seus preceitos os empregados domésticos conforme se observa o artigo 8º alínea “a”.

Com o surgimento da Lei nº 5.859, de 11/12/1972 que a situação do empregado doméstico foi efetivamente resolvida. Nesse sentido, afirma (Martins 2010, p.4):

[...] Trata-se de norma que não só especificou direitos trabalhistas ao empregado doméstico, mas também incluiu na condição de segurado obrigatório de Previdência Social, determinado a forma de custeio por parte do trabalhador e empregador. Determina a Lei nº 5.859 no art. 7/, que haveria a regulamentação de seus preceitos no prazo de 90 dias, vigorando nos 30 dias subsequentes à publicação de seu

regulamento. O regulamento surgiu dentro do prazo de 90 dias anteriormente mencionado, conforme o Decreto ° 71.885, de 09-03-1973, tendo vigência 30 dias após a publicação da norma regulamentar.

Em 05 de outubro de 1988, foi promulgada a Constituição Federal do Brasil, que sobre os empregados domésticos, especificou em seu artigo 7º, parágrafo único:

Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Parágrafo único: São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos os incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV, bem como sua reintegração a previdência social.

Os respectivos incisos tratam, respectivamente, sobre salário-mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença-maternidade, aviso prévio e aposentadoria. O conceito que foi empregado pela Constituição Federal parece ser mais amplo conforme diz Martins (2010, p.5):

[...] O conceito empregado doméstico pela Constituição, parece ser mais amplo, pois, em vez de utilizar a expressão empregado doméstico, utiliza trabalhador doméstico, já que o trabalhador é gênero do qual empregado é espécie. Parece correto o critério utilizado pelo contribuinte, pois o trabalhador doméstico que não presta serviços sob a forma de vínculo de emprego também tem direito a aposentadoria e aos benefícios previdenciários. No entanto, o trabalhador autônomo doméstico, não tem direito a aviso-prévio, férias, e outras verbas, pela inexistência de relação de emprego entre as partes, o que mostra que o critério usado pelo legislador constituinte não é preciso, trazendo problemas de interpretação.

Quanto a seguridade Social, o empregado doméstico teve seus direitos previdenciários reconhecidos no inciso II do artigo 12 da Lei n° 8.212/91 na condição de segurado obrigatório.

Somente no ano de 2013 que a classe de empregados domésticos passou a ter os seus direitos reconhecidos com a Emenda Constitucional 72/2013 que entrou em vigor em 02/04/2013, que passou a serem assegurados os direitos que antes não possuíam como jornada de trabalho, hora extra, seguro desemprego, FGTS, adicional noturno, salário família, assistência em creches, seguro contra acidente de trabalho, dentre outros.

Apresentando breve histórico do surgimento do empregado doméstico mostra-se necessário abordar aspectos conceituais relevantes aos temas.

Segundo Júnior, 2015, p.57, a palavra doméstica vem do latim *domus* (casa), sendo utilizado como substantivo, para designar os serviços que executem tarefas no interior a casa.

Ao buscar a conceituação de emprego doméstico, no caso, deparamo-nos com as definições jurídicas constantes em legislações, sejam elas especificadas ou não, destes trabalhadores, e não em institutos jurídicos criados a partir de construções doutrinárias ou mesmo de entendimento jurisprudenciais. Estas definições encontradas em diferentes leis,

atualmente, acabam por adotar, mesmo que em expressões diferentes, o mesmo sentido jurídico na conceituação do então emprego doméstico.

É importante denotar que a conceituação de um instituto jurídico não é comumente realizada pelo legislador e sim pela técnica doutrinária, que se encarrega de buscar dentro do meio social e jurídico os elementos necessários para sua constituição. Assim como assevera Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore em sua obra doutrinária de direito do trabalho doméstico.

De acordo com Filho e Villatore:

Devemos ressaltar que a tarefa de conceituar um instituto jurídico, contudo, não é tecnicamente, uma função da legislação, mas, sim, da doutrina, que irá buscar, dentro do contexto jurídico-social, todos os elementos necessários para a delimitação da matéria. (FILHO; VILLATORE, 2011, p.29).

Apenas a título de conhecimento histórico o Decreto nº 16.107 de 30 de julho de 1923, regulamentador da atividade doméstica da época, conceitua o empregado doméstico em razão de sua função, ou seja, no caso, dentro das possibilidades elencadas no artigo 2º do referido Decreto.

A mudança a natureza conceitual do empregado doméstico pode ser notada, mais adiante, com alínea “a” do art. 5º da Lei nº 1.324/06, mas que definia os empregados domésticos com a seguinte redação:

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

a) Aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas.

Essa definição já deixava o traço taxativo da norma anterior, o Decreto nº 16.107/23, para que pudesse abranger outras funções não elencadas, pois passou a ter elementos balizadores que não são taxativos, como natureza não econômica, a prestação de serviço à pessoa ou à família dentro do âmbito residencial.

O Estatuto do Trabalhador Rural, sendo a Lei 4.214/63, em seu art. 8º, também seguiu, para a definição do empregado doméstico, as mesmas diretrizes conceituais que a Lei nº 605/49. De fato, acabou fazendo o uso do mesmo texto.

Com outra técnica, mas dentro de certa similaridade, o art. 1º da Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, conhecida como “Lei dos Domésticos”, também cuidou de estabelecer um conceito próprio aos domésticos, como a seguir se extrai do texto normativo:

Art. 1º 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.

A partir desta nova conceituação legal, temos o elemento de natureza não econômica fora substituído por finalidade não lucrativa, visando demonstrar de forma mais clara que o empregado está prestando um serviço para uma família dentro de um ambiente residencial, e por isso não se trata de uma atividade com fins lucrativos, tanto da parte do prestador de serviços (empregado doméstico), como de seu tomador (empregador doméstico).

Em 1991, com a edição da Lei nº 8.212, inciso II do art.12, trouxe a seguinte definição para o empregado doméstico:

Art. 12. São seguradas obrigatórias da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: [...]  
 II – como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa da família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;  
 Corroborando também no mesmo sentido, está o inciso II do art. 9º do Regulamento da Previdência Social, ao estabelecer que se segue a abaixo;  
 Art. 9º São assegurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas:  
 [...]  
 II – como o empregado doméstico – aquele que presta serviço de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou a família, âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos;

A análise destas normas permite vulgarizar que o conceito legal abarca os elementos de prestação de serviços à pessoa ou à família dentro de um âmbito residencial, e a atividade deve ser sem fins lucrativos. Sendo estes, portanto, requisitos que Sérgio Pinto Martins, denota em seu Manual do Trabalho Doméstico.

Para Martins:

O papel que o funcionário desempenha irá concretizá-lo ou não como doméstico, pois alguns papéis são realizados tanto e empresas comuns como em relação ao empregador doméstico, como a de cozinheiros, faxineiras e etc. Fundamentalmente, não é a natureza do trabalho empregado que irá determinar se ele é ou não doméstico, mas a existência de lucratividade na atividade o empregador. (MARTINS, 2013, p.8).

Com as legislações caminhando no mesmo sentido, quanto ao conceito do empregado doméstico, podemos verificar inicialmente a necessidade de observação de dois elementos essenciais para a caracterização do doméstico, sendo estes, a prestação de serviços para uma pessoa ou para a família em um ambiente residencial e também a prestação de serviços sem fins lucrativos.

Estes elementos precisam estar conjugados para dar eficácia à conceituação. O elemento conceitual que determina a atividade doméstica ser sem fins lucrativos, precisa ser observado, pois, caso contrário o contrato de trabalho perde seu liame doméstico por possuir um meio de obtenção de riqueza, que no caso seria para o patrão.

Podemos exemplificar isso com os ensinamentos de Martins:

Se o empregador doméstico tiver atividade lucrativa, deixa o contrato entre as partes de ser doméstico, para ser regido pela CLT. Seria aplicada a regra mais benéfica ao

empregado, que é a CLT. Um professor, porém, que trabalha para o âmbito residencial do empregador, ministrando lições ao filho de seu patrão, será doméstico, pois ausente esta a finalidade lucrativa nas atividades do empregador. (MARTINS, 2013, p.9).

É preciso também ter claro que o texto normativo não apresenta sua melhor expressão quando fala “no âmbito residencial”, isso porque deve ser entendida em um sentido mais amplo, haja vista que existem empregados domésticos que exercem suas funções fora do lar.

Segundo Martins:

A expressão no âmbito residencial deve ser interpretada num sentido amplo, pois, do contrário, somente o empregado que prestasse serviço dentro da residência seria considerado doméstico. A residência é o local em que a pessoa para, permanece em suas horas de descanso ou onde faz suas refeições e repousa durante a noite. (MARTINS, p.9).

De modo que, seria mais correto dentro da técnica jurídica apontar que o empregado doméstico presta serviços para à pessoa ou família “para” o âmbito doméstico, isso justamente, para não correr o risco de deixar de fora aqueles que prestam seus serviços, muito embora domésticos, mas fora da circunscrição residencial.

Não obstante, as conceituações legais para os empregados domésticos a doutrina não e absteve tecer e desenvolver minimamente a questão. Como exemplo claro, temos os ensinamentos de Valentin Carrion na formulação do conceito de empregado doméstico

De acordo com Carrion:

Empregado doméstico é a pessoa física que, com finalidade de lucro, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no domínio residencial e de forma na eventual. Na definição legal, é quem proporciona serviços de natureza contínua e de forma não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas (L.5.859/72 art. 1, v ind.Leg). (CARRION,2004, p.44).

A definição do autor como pode verificar, não se afasta de definição legal, muito pelo contrário há uma relação de complementação entre elas. Com isso, para finalizar, temos como entender o conceito de empregado doméstico, tanto o legal como o doutrinário, como uma pessoa física que presta serviços contínuos mediante uma remuneração, para uma ou mais pessoas físicas, podendo ser uma família, e para o âmbito doméstico residencial destas, e, sem fins lucrativos.

## **II – A EMENDA CONSTITUCIONAL N° 72/2013**

Derivada da proposta de emenda à Constituição 478/2010 (proposta na câmara dos deputados) e a proposta da emenda constitucional n° 66/2012 (proposta no senado Federal), aprovada no dia 02 de abril de 2013, a emenda constitucional n° 72, veio como principal objetivo modificar o parágrafo único do art. 7° vigente na Constituição, ampliando os direitos

dos empregados domésticos. Embora, trazendo novos direitos está gerando muitas divergências.

Para o governo federal, a extensão dos direitos previstos na consolidação das leis trabalhistas a classe dos empregados domésticos, trará benefícios a toda sociedade, além de elevar o nível da profissionalização da categoria.

Antes de adentrarmos no assunto em questão, faz-se necessário demonstrar como ficou a redação do parágrafo único do artigo 7º da CF/88.

Alguns direitos trazidos pela emenda constitucional nº 72º, tem aplicação imediata, conforme veremos a seguir.

## **2.1 – DOS DIREITOS IMEDIATOS**

Entre os direitos garantidos, a jornada de trabalho é considerada umas das mudanças mais relevantes na prática e, por isso mesmo, um dos direitos mais questionados entre os empregados e críticos da emenda, pois afirmam que tal medida acarretará uma demissão em massa dos trabalhadores domésticos.

De acordo com Garcia (2013), diante das polêmicas que tal assunto tem gerado, a carga horária dos empregados domésticos fica estabelecida assim:

Com a carga horária será de oito horas diárias ou 44 semanais, o controle deverá ser feito de forma manual, como admite a Consolidação das leis do trabalho, em livro de ponto ou quadro de horário onde a trabalhadora doméstica assinará diariamente o horário de entrada e de saída do trabalho (GARCIA, 2013, p.04).

A emenda constitucional prevê um limite a jornada de trabalho diária ou semanal, admitindo-se como nos contratos de trabalho em geral a compensação de horas, como impõe a regra da Súmula 85-I TST, devendo a compensação da jornada do empregado doméstico ser ajustada através de acordo individual escrito, sob pena de serem devidas horas extras aquelas que ultrapassarem a jornada a jornada de oito horas diárias e 44 semanais, observando-se, ainda, a regra da súmula 85 VI.

A emenda constitucional nº 72, inclui entre os direitos aos empregados domésticos o recebimento das horas extras. A emenda prevê que as horas excedentes sejam pagas, no mínimo, 50% a mais que as horas normais, devendo, ainda, que o cálculo seja efetuado sob salário pago atualmente a empregada doméstica, pois a redução do salário não é admitida em lei.

Segundo Oliveira, vejamos como esse cálculo será feito:

Divida o salário mensal da sua empregada por 220, que é o número de horas considerado pela lei por mês. O resultado é o valor da hora normal da doméstica. A este valor, é preciso acrescentar 50%, pra se chegar ao valor da hora extra. Por exemplo: um salário mensal de R\$1,2 mil a hora normal é R\$ 5,45. Com 50%, cada hora extra custará ao empregador R\$ 8,18. O cálculo não considera adicional noturno, que incide sobre o horário da 22 h às 5 h, com acréscimo de 20% sobre a hora trabalhada. Mas que ainda precisa de regulamentação (OLIVEIRA 2013, p.359).

Vejamos entendimento também jurisprudencial acerca de tal direito:

Processo RO 00002337820145040451Orgão Julgador 11a. Turma Julgamento 17 de Novembro de 2016 Ementa EMPREGADO DOMÉSTICO. Somente a partir da publicação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que passou a vigorar a partir de 03/04/2013, o empregado doméstico passou a fazer jus a diversos direitos trabalhistas, entre eles os referentes à duração da jornada. No período anterior, o pagamento de horas extras decorria de mera liberalidade do empregador.

A mesma regra estabelecida para um empregador comum, que admite horas extras, desde que observado o limite de duas horas extras diárias, se estende aos empregados domésticos, conforme dispõe o art. 59 da CLT, aonde a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, mediante acordo escrito entre o empregado e empregador, ou mediante acordo coletivo. O mesmo não ocorre quanto ao banco de horas, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, essa possibilidade não admite ajuste individual entre as partes.

No tocante à situação das horas extras a dúvida ocorre de como ficará a situação das empregadas, dos caseiros e de outros trabalhadores domésticos que moram ou, pelo menos, dormem durante a semana no local de trabalho e estão à disposição do empregador? Neste sentido o Ministério do Trabalho esclarece na cartilha feita destinada as dúvidas das empregadas domésticas que:

Em tais casos trabalhadores que residem ou dorme no serviço, o essencial será sempre poder avaliar-se se estão de fato sujeitados aos limites da jornada diária e semanal, não sendo demandados para qualquer tipo de trabalho após o término da jornada que poderá tão somente ser acrescida, notavelmente, de até duas horas extras. Como sugestão aos empregadores, é importante que poupem fazer qualquer tipo de requerimento que venha a retirar o trabalhador doméstico de seu repouso (OLIVEIRA, 2013, p.49).

Neste mesmo sentido, a partir do fim da jornada, doméstico tem o direito de não mais trabalhar. Por exemplo, se o empregador pedir qualquer coisa três horas depois de ela ter ido para o quarto terão que ser pagas as horas extras, porque caracteriza que o empregado ficou à disposição do patrão. O período em que ela está dormindo não conta para adicional noturno.

Outro ponto relevante é o período destinado a descanso e interjornada ou intrajornada de trabalho, salvo previsão legal expressa vejamos.

Também se há que perceber que a constituição fixa duração do trabalho, assim não se compreendendo no cômputo de jornada o tempo destinado a descanso intrajornada ou interjornada, ainda quando o empregado doméstico resida na residência do próprio empregador, enquanto não chamado, nas horas de descanso, ao trabalho regular ou excepcional, não se podendo, sequer, considerar o período de descanso como horário a disposição do empregador, porque assim não se pode ter o período destinado a refeição, descanso e sono.

Intervalo a descanso será de “de 15 minutos se a duração de trabalho for de 4 a 6 horas, e de 1 a 2 horas, se a jornada tiver duração superior a 6 horas”.

Podemos destacar, como um grande avanço para a classe dos trabalhadores domésticos, a obrigatoriedade ao pagamento do FGTS, embora já fosse listado como direito do empregado doméstico pela lei nº 5.859/72, alterações então empreendidas pela lei nº 10.208/2001, este era facultativo, passando agora pela emenda constitucional nº 72 a integrar como direito obrigatório dos domésticos.

Outro direito trazido pela emenda constitucional nº 72 foi o seguro-desemprego ao empregado doméstico dispensado sem justa causa, embora já instituída pela lei nº 10.208 de 23 de março de 2001, esse direito era restrito.

Entende-se por seguro-desemprego “um auxílio temporário concedido ao empregado doméstico desempregado, inscrito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, que tenha sido dispensado sem justa causa”, no valor de um salário-mínimo, por um período no máximo de 3 meses, podendo ser estendido esse prazo pra 5 meses, depois da regulamentação.

O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa, poderá se apresentar nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego, do 7º ao 90º dia subsequente à data de sua dispensa, para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, portando a carteira de trabalho, termo de rescisão contratual, documentos que comprovem o recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, declaração comprovando que não recebe nenhum benefício de prestação continuada e de que não possui renda própria suficiente a sua manutenção e à de sua família.



No exame dos novos direitos trabalhistas já vigentes desde a publicação da EC n° 72, estão a proibição de contratação de menores de 16 anos para qualquer trabalho doméstico, salvo adolescente aprendiz a partir de 14 anos e, ainda, a proibição do trabalho noturno considerado perigo ou insalubre a menores de 18 anos. Para as relações empregatícias onde o empregado doméstico trabalhe nestas condições, cabe imediato rescisão do contrato de trabalho doméstico anterior.

### **III– DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015**

#### **3.1 – OS DIREITOS CONQUISTADOS COM A LEI COMPLEMENTAR N° 150/2015**

A lei n° 150 do ano de 2015 em seu artigo 1° definiu o empregado doméstico “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 dois dias da semana”. A figura do empregado doméstico teve várias considerações importantes com a instituição da nova lei.

Amparando legalmente o empregado doméstico consistindo-lhe novos direitos trabalhistas, seguintes: como jornada de trabalho, intervalos intrajornada e interjornadas, horas extras, férias, repouso aos domingos e feriados, acompanhamentos em viagens, aviso prévio, licença maternidade doméstica, salário mínimo, FGTS, seguro desemprego, estabilidade provisória e acidente do trabalho, salário enfermidade relativo aos 15 primeiros dias de afastamento por doença, entre outros.

Após a vigência da lei complementar 150 de 1° de junho de 2015, todas as garantias estabelecidas na lei passaram a valer para todos os trabalhadores enquadrados na categoria doméstica.

Podemos analisar que de todas as melhorias e direitos adquiridos com a nova lei complementar 150/2015, a jornada de trabalho, horas extras e jornada noturna teve uma extrema importância em sua nova definição. Ficaram definidas em doutrinas, jurisprudência, súmulas e artigos.

### **3.2. – Da necessidade de fixação da jornada de trabalho**

A jornada de trabalho do empregado doméstico desde a existência no que tange a jornada do seu labor era de forma abusiva desprestigiando o empregado doméstico a todo tempo, inexistia limitação da jornada de trabalho para tal hierarquia.

Com o passar do tempo a regulamentação da jornada do empregado doméstico deu-se de forma prolongada e fracionada, não sendo atingida de igual direito com os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Em concomitância com a nova lei em seu artigo 2º da lei complementar de nº 150, de 2015, estabeleceu que a “duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais”.

Com relação às dúvidas geradas a essa classe de trabalhadores, fez-se necessário a fixação de jornada para evitar que o empregado doméstico viesse a exercer seu labor em jornada exaustiva, por que razão a fixação teve respostas positivas garantindo ao empregado outros benéficos.

A consolidação das leis trabalhistas em seu artigo 58º estabelece:

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.

Contudo vale ressaltar que a fixação de jornada do trabalhador doméstico é a preservação da saúde do trabalhador, pois o trabalho em excesso leva ao desgaste físico e mental, o que reduz a produtividade do obreiro e propicia o surgimento de doenças ocupacionais. Mas não é só, a jornada também reflete na esfera social do indivíduo na medida em que, fora do seu período de cumprimento, permite a convivência familiar e coletiva, a realização do lazer, entre outros afazeres, se estabelecidas de forma adequada.

#### **3.2.1 – Horas extras e compensação (Banco de horas)**

O empregado doméstico por um longo período mantinha um labor em jornada excessiva, a qual excluía vários direitos dos empregados domésticos, não possuindo uma jornada de trabalho preestabelecida em lei, no caso em tela, a percepção de horas extras.

O empregado doméstico que excede as 44 (quarenta e quatro) horas semanais faz jus ao pagamento de horas extras. A remuneração da hora que ultrapassar, ou seja, a hora extraordinária será pago 50% superior ao valor da hora normal durante a semana.

Veamos o art. 2º §1º, da Lei Complementar 150/2015 que regulamenta determinado assunto:

Art. 2º - A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Mas com toda a evolução na história do empregado doméstico, segue a jurisprudência que confirma tal entendimento:

Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região TRT-7 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 00003313920175070010 - Inteiro Teor. HORAS EXTRAS TRABALHADAS ALÉM DA 8ª DIÁRIA. Se o horário de trabalho ultrapassa a oito diárias e não há acordo de compensação (previsto inclusive no art. 2º da LC150/150), devem ser pagas todas as horas que extrapolaram essa jornada, e não somente as que superarem as 44 horas semanais, em conformidade como art. 7º, XIII, da CF/88. Sentença reformada para que sejam consideradas como devidas as horas trabalhadas acima da 8ª diária.

Contudo resta claro que após a lei complementar regulamentadora as horas extras estabelecidas foi uma grande conquista para os empregados domésticos, evitando situações de desconforto no local de trabalho, facilitando a vida do empregado e do empregador, nas questões do empregado que laborava além de sua jornada contratada.

Além dos direitos à duração do contrato de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, regulamentou também a “compensação de horários”. Que possui suas especificações, nos termos do artigo 2º §5º da lei complementar as primeiras horas que excederem 40 (quarenta) semanais terão que ser pagas como extraordinárias, salvo acordo entre as partes por escrito o não pagamento das horas extras, desde que sejam também compensadas com a redução do labor diário ou dia não trabalhadas, conforme prevê 2º §4º da nova lei. Poderão ser compensadas no limite de um ano, mediante banco de horas, do artigo 2º, inciso III, §5º da mesma lei.

Contudo fica o empregador obrigado a controlar a jornada do empregado doméstico por meio de ponto manual, mecânico ou eletrônico para comprovar a jornada do empregado doméstico.

Com relação a jornada vemos a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 00106559520165030152 0010655-95.2016.5.03.0152. Ementa. EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. A partir da publicação da lei Complementar nº 150/2015 passou a ser “obrigatório o registro do horário de trabalho do doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico desde que idôneo” (art. 120). Com a nova regência legal, aplica-se por analogia, o disposto na Súmula 338, I, do TST, sendo o ônus do empregador comprovar a jornada de trabalho do empregado doméstico mediante a juntada de controle de ponto, de modo que a sua não apresentação injustificada gera presunção relativa de veracidade da jornada declinada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em sentido contrário.

Vale ressaltar que a lei regulamentadora contribuiu para a formalidade e exigências do empregador com o trabalhador doméstico que vive em mas condições de trabalho quando se trata de sua jornada, a jurisprudência reforça a importância do empregador controlar e registrar a jornada, caso não seja controlada o empregado doméstico faz jus ao que alegar mediante uma suposta ação judicial.

### **3.2.2 – Jornada noturna e horário misto**

As consolidações das leis do trabalho o empregado doméstico tem necessidade da fixação de uma jornada determinada, capaz de produzir a adequada realização deste labor e a produção de efeitos imprescindíveis como percepção do devido adicional noturno, a contagem como trabalho do tempo em que os obreiros estejam à disposição, estabelecimento de medidas específicas para o trabalho noturno, compensação por trabalho em dia de descanso, entre outros.

A Lei regulamentadora prevê que o horário noturno para que seja caracterizada a percepção do adicional necessário que o empregado doméstico labore no período entre as 22 horas de um dia e a 5 horas do dia seguinte. Devendo ser pago dobrado a hora noturna trabalhada, tendo em vista que o empregado que presta serviço nessas condições fica privado de seu convívio familiar, lhe causando desgaste físico e mental.

A lei complementar 150/2015 em seu artigo 14º aduz que:

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

§ 1º - A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º - A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º - Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

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

Ademais, veremos adiante que no artigo 14º da lei complementar 150/2015, esclarece que a hora noturna ficta possui a duração de 52 minutos e 30 segundos. Devendo a remuneração ser acrescida e paga de no mínimo 20% sobre o valor da hora diurna. Fica observado que o empregado doméstico que fora admitido para trabalhar especificamente em jornada noturna, esse acréscimo será calculado sobre o salário anotado em sua carteira de trabalho (art. 14 caput e §§ 2º e 3º).

Sobre esse teor a súmula 60, II do julgada pelo TST e jurisprudência leciona:

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996). Incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1.

Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 131645 131645/2004-900-04-00.0. EMENTA. PROLONGAMENTO DA JORNADA NOTURNA ALÉM DA JORNADA NOTURNO – ADICIONALNOTURNO DEVIDO. Discute-se se é devido o adicional noturno em caso de prolongamento da jornada noturna além das 5 horas da manhã. Dispõe o art. 73, §5º, da CLT que as prorrogações de trabalho se aplicam a disposições contidas nesse capítulo, entre as quais se encontra o adicional noturno (art. 73, caput). A controvérsia já se encontra pacificada no âmbito desta Corte, por meio de Orientação Jurisprudencial nº 6 da SDI-1, no sentido de que é devido o adicional noturno sobre as horas prorrogadas. O adicional noturno visa compensar o empregado do desgaste a que se sujeita quando labora depois das 22 horas. Maior razão para o seu pagamento, é o fato de que o empregado que, tenha cumprido a jornada em todo o período noturno continuar na prestação de serviços além das 5 horas da manhã, considerando-se que seu desgaste é ainda maior. (TST-RR-4725/2001-019-09-00. 1, 4ª Turma, Rel. Min. Milton de Moura França, DJU de 25/2/2005). Recurso de revista não conhecido.

Todavia ressalta-se que os horários mistos entendidos o que correspondem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se às horas de trabalho noturno e as disposições acima. Portanto os empregados domésticos que laboram em jornada que ultrapassam a estabelecido na legislação quando se trata do adicional noturno que é no período entre as 22hs de um dia e as 5hs do dia seguinte, caracteriza jornada prolongada.

Conclui-se o prolongamento da jornada devem ser pagas em dobro, em razão do desgaste do empregado que continua a trabalhar após as 5 hs do dia seguinte.

## CONCLUSÃO

O trabalho doméstico é uma ferramenta essencial para a corroboração da vida moderna contemporânea, das donas de casa, pois esses trabalhadores, pois sem esses trabalhadores seria quase impossível suportar a dupla jornada que se vivem nos atuais dias; como cuidar da casa, filhos, esposo e ainda seguir carreira profissional.

Essa atividade prestada pelo empregado doméstico ao empregador em ambiente familiar sem fins lucrativos, durante um longo período eram desvalorizadas, os trabalhadores não tinham condições de trabalho dignas e no decorrer de grandes mudanças e lutas para a valorização dos trabalhadores domésticos foram reconhecidos seus direitos por toda sociedade, visando destacar a importância do empregado doméstico.

Conclui-se, portanto, que as normas trabalhistas pertinentes aos empregados foram evoluindo lentamente até a chegada de todos os direitos trazidos pela Emenda Constitucional de Nº 72/2013, posterior a chegada da nova Lei Complementar de nº 150/2015 que revogou a emenda.

Entretanto, para que se tenha o efetivo desenvolvimento social almejado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, fez-se necessário o controle da jornada de trabalho, fiscalização dos horários trabalhados e aplicação do adicional noturno, horas extras e compensação de jornada quando realmente fizerem jus, não esquecendo que ao adquirirem mais direitos também adquiriram novos deveres, devendo buscar qualificação para melhor atender o mercado de trabalho, uma vez que as mudanças substituíram a relação tida até então como familiar por uma relação comercial entre empregado e empregador, que fomentam a economia brasileira diante da necessidade da criação de recursos de especialização que contribuam com a preservação da dignidade e autoestima dos trabalhadores.

Do exposto, é fato que todo e qualquer trabalho é digno devendo ser respeitado por todos especialmente pelos governos e legisladores, para que os trabalhadores sintam satisfação em desempenhar suas atividades.

#### **IV. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**BRASIL, Artigo 7º, Parágrafo Único, 05 de outubro de 1988**, Constituição Federal do Brasil. Acesso em 07 de setembro de 2018.

**BRASIL, Emenda Constitucional nº 478, de 14 de abril de 2010**. Disponível em: <https://www.google.com/searchq=EMENDA+CONSTITUCIONAL+478%2F2010&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>. Acesso em 07 de setembro de 2018.

**BRASIL, Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm). Acesso em 07 de setembro de 2018.

BRASIL, **Emenda Constitucional nº 66, de 02 de abril de 2013**. Disponível em: <https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/100423727/emenda-constitucional-n-66-2012>. Acesso em 07 de setembro de 2018.

BRASIL, **Lei nº 1.324 alínea “a” do art. 5º, 19 de julho de 2006**, Trabalho Doméstico – Direito e Deveres do Empregado Doméstico.

BRASIL, **Lei nº 10.208 de 23 de março 2001**, Lei dos Domésticas. Acesso em 13 de setembro de 2018.

BRASIL, **Lei nº 5.859 do art. 1º, 11 de dezembro de 1972**, Lei dos Domésticas.

BRASIL, **Lei nº 5.859 do art. 1º, 11 de dezembro de 1972**, Lei dos Domésticas. Acesso em 13 de setembro de 2018.

BRASIL, **Lei nº 8.212 do art. 12º inciso II, 24 de julho de 1991**, Lei Orgânica da Seguridade Social.

BRASIL, **Ementa Empregado Doméstico**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ENQUADRAMENTO+COMO+EMPREGADO+DOM%C3%89STICO>. Acesso em: 03 de dezembro 2018.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, Recurso nº 33139/2017**, Relator, Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/625928289/recurso-ordinario-ro3313920175070010/inteiro-teor-625928368>. Acesso em: 03 de dezembro 2018.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Recurso nº 1065595/2016**, Relator, Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/625928289/recurso-ordinario-ro3313920175070010/inteiro-teor-625928368>. Acesso em: 03 de dezembro 2018.

BRASIL, **Supremo Superior do Trabalho, Recurso nº 131645 /2004**, Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2778330/recurso-de-revista-rr-131645-131645-2004-900-04-000?ref=serp>Acesso em: 03 de dezembro 2018.

CARRION, **Valentin, Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 29º Edição, Editora Saraiva, 2004, p.44.

FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaoistorica.htm>>. Acesso em: 04 maio 2018.

GARCIA, Roni Geniculo, **Manual de Rotinas Trabalhistas**, 7º Edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2013

JÚNIOR, José Cairo, **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª Edição, Salvador, Jus PODIVM, 2015, p.57.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 26º Edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2010, p.02,05, 05,06,07,08,10.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 28º Edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2012, p.02.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 29º Edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2013, p.08,09.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**, 13º Edição. São Paulo, Editora Atlas S.A, 2003, p.66,68,75,76.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, **História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**, 23º Edição, São Paulo: Editoras Saraiva, 2008, p.120.

NORMANDO, Cláudia Cavalcante. Trabalho doméstico: **valores jurídicos e dignidade humana**. São Paulo: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2005, p. 49.

OLIVEIRA, Aristeu de Oliveira, **Manual de Prática Trabalhista**, 48º Edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.29.

RAMOS, Augusto Cesar. **Ordenamento Jurídico**. Disponível em: <https://jus.com.br/946333-augusto-cesar-ramos/publicacoes>. Acesso em: 03 abril 2018.