



**A BUSCA POR IGUALDADE DA JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO  
DOMÉSTICO ATRAVÉS DE NOVAS REGRAS SOB A ÓTICA DA LC 150/2015 E  
NECESSIDADE DO CONTROLE DE JORNADA**

PINHEIRO, Flávia Da Costa<sup>1</sup>

**RESUMO**

O artigo objetiva tratar os novos direitos dos funcionários domésticos, que se originou por meio da EC nº 72/2013 e a LC nº 150/2015. O foco central da pesquisa inclinou-se na jornada de trabalho do servidor doméstico, mas também na obrigação do controle de jornada, não dependendo, de vários empregados, indo de encontro as atuais normas celetistas e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. E finalmente, pesquisar acerca do questionamento apresentado, será feito um estudo conforme a LC nº 150/2015 e Constituição Federal do Brasil de 1988, mais a discussão da obrigatoriedade do controle de jornada ao empregador comum e ao doméstico. Pois é por intermédio do controle que é se estabelece garantir que a jornada se cumpra de maneira equilibrada e justa, o que evita abusos e excessos, já que podemos ter o respaldo do registro deste período de forma manual, mecânica e até eletrônica.

**PALAVRAS CHAVES:** Trabalho Doméstico. Jornada de Trabalho. Direitos.

**1. INTRODUÇÃO**

O trabalho doméstico está presente na rotina de milhares cidadãos, sendo assim, configura uma relevância na esfera nacional, e com isso é um assunto polêmico por diversos prismas.

Assim, com advento da Lei Complementar 150/2015, que é de suma importância social, pois regulamentou os direitos trabalhistas previstos na seara constitucional referente à obrigação de apontamento do horário de trabalho do empregado doméstico.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela UNINASSAU – Universitário Maurício de Nassau, Belem/PA. E-mail:pflavia08@gmail.com

Cabe ressaltar que este artigo não explanará detalhes de todas as mudanças legislativas que rege a Lei Complementar nº 150/2015, restringindo apenas em pincelar, para localizar o leitor sobre as alterações. O foco mesmo será da jornada de trabalho e da obrigação do controle do exercício do trabalho, estipuladas pela inerente lei.

O objetivo geral do artigo versa analisar as novas normas do trabalho doméstico, surgida pela Lei Complementar nº 150/2015, criando uma linha de entendimento para compreender o afrontamento às leis celetistas e analogia. Entretanto, a especificidade dos objetivos é apontada para conceituar e fazer referências ao histórico do trabalho doméstico, assim como, a inclusão da categoria no quadro dos direitos trabalhistas, tratando do decreto da nova lei e detalhes da jornada de trabalho.

Foi feito um rápido apanhado histórico do trabalhado doméstico, reconhecendo seu conceito e previsão legal. Depois, foi demonstradas as alterações nas normas vindas pela E.C nº 72/2013 e pela L.C nº 150/2015, igualando o trabalhador doméstico ao trabalhador urbano e rural.

Trata-se de um artigo científico com abordagem dedutiva. Para a execução, realizou uma pesquisa bibliográfica inspirado no trabalho doméstico, nas diretrizes de políticas públicas, pesquisa documental em legislação, artigos científicos e mais estudos desenvolvidos sobre o assunto e doutrina.

## **2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO**

Originou-se no tempo da escravidão e eram exercidos por negros, homens, mulheres e crianças oriundas da África, a labuta era grande e em troca recebiam lugares para descansar por um curto período e restantes de comida do patrão, não havia folga e em última hipótese, podia-se adoecer.

Trabalho este, que não era exercido por pessoas brancas, pois era considerado desonroso, não havia à dignidade da pessoa humana, o que dava abertura ao trabalho forçado.

Em 1830 criou-se a primeira Lei que incluía o trabalho doméstico, mas que era restringido sobre o contrato escrito acerca de prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros, dentro ou fora do império.

Com o fim da escravidão em 1888, os ex escravos conseguiram direitos e deveres como cidadãos comuns, direitos ao pagamento pelo trabalho, logo os escravos de outrora, tornaram-se chamados de empregados domésticos.

Logo a Lei Áurea serviu ponto inicial da História do Direito do Trabalho no Brasil para a transformação das relações de trabalho, apesar da Lei citada não ter motivação jus trabalhista.

No entanto, apesar da modificação de ex escravos, dando-lhe direitos, não repercutiu tanta mudança, já que a grande maioria não tinha o que fazer e nem onde morar, sobrando apenas a opção antiga, que era a permuta de trabalho por alimentação e moradia, escondendo as características de trabalho escravo existente ainda.

Em consequência disso os trabalhadores foram forçados a um trabalho dentro da informalidade, sem equiparação de um trabalhador comum, tendo uma realidade de preconceito, à margem da sociedade.

Compete proferir que, se voltarmos ao tempo, podemos verificar que, no conjunto familiar ou, no contexto individual, a persona do empregado doméstico sempre permaneceu presente, mesmo que, há milênios, surja se mostrado em cada sob as mais diversas formas (FERRAZ, 2003).

### **3. HISTÓRICO LEGISLATIVO DO TRABALHO DOMÉSTICO**

A análise é de suma importância para o entendimento da categoria de trabalhadores chamados de empregados domésticos e suas particularidades, para isso se faz necessário retroagir ao tempo, já que é uma antiga profissão, carregada de muito preconceito desde remota humanidade.

O termo doméstico se originou do latim domus, significa casa na etimologia da expressão. Inclinando para o entendimento de doméstico, aquele funcionário que desempenha suas prestações na residência do empregador (ADAD, 2014).

No Brasil, o trabalho doméstico está entrelaçado com o período da escravidão, sendo configurado de início, pelas ordens do Reino (BARROS, 2013).

ADAD, em 2014 elenca que só existiu uma relevância com essa categoria de trabalhadores com a abolição da escravidão em 1888, período em que os escravizados trabalhavam nas fazendas e, permaneceram em escambo para a sobrevivência.

Muitas pessoas que eram escravas, após a abolição da escravatura, permaneceram nas fazendas, em permuta para que possam ter lugar para dormir e comer, contudo, na qualidade de empregados domésticos. Haja vista que, em nosso sistema jurídico, não havia regulamentação específica para o trabalho doméstico, aplicando-se certos preceitos do Código Civil.

Aqui foi tratado então de forma sucinta acerca do Histórico Legislativo do trabalho doméstico. E, por conseguinte iremos explicar sobre o antes e depois da Lei Complementar nº 150/2015.

### **3.1 O ANTES E DEPOIS DA LEI DO TRABALHADOR DOMÉSTICO N.º 150/2015**

A publicação da Lei Complementar nº 150/2015 é de suma importância social, pois regulamentou os direitos trabalhistas previstos na seara constitucional referente à obrigação de registro do horário de trabalho do empregado doméstico. Advinda da EC – Emenda Constitucional nº 72/2013, a situação de trabalho do empregado doméstico era carente de diversos direitos trabalhistas, mas que já era garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, infelizmente não seguiu o regime celetista.

No Brasil, havia 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, aproximadamente, segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho, e 70% desse total trabalhavam dentro da ilegalidade, sem contrato formal de emprego, e por mais que a Lei nº 5.859/72 vigorasse esses direitos ficavam à deriva desta classe, criando um

divisor de direitos desses trabalhadores domésticos, desamparado até então pela CLT – Consolidação de Leis do Trabalho. (ASSUMPÇÃO, 2013).

O Art. 12 da Lei Complementar 150 de 2015 traz uma previsão já contida na Emenda Constitucional nº 72/2013, no qual o empregador doméstico tem a obrigação de anotar e executar o controle de ponto de seu empregado, não importando a quantidade de funcionários, e a falta de tais registros, suscita a rompança acerca da verdade em relação ao período de trabalho descrito na petição inicial.

“A relação de trabalho estabelecida no âmbito familiar é materializada entre indivíduos, e este não é bem o tipo de relação que em termos teleológicos caracteriza a CLT. Nesses termos, aliás, convém lembrar que a CLT se tornou um monumento que (ainda) é, porque em determinado momento era o que havia de mais próximo de um estatuto de cidadania. Uma representação de cidadania do tipo regulada (w. Santos, 1979), centrada no trabalho, é bem verdade, mas que objetivava mediar a questão social que, até então, era totalmente ignorada pelo paradigma liberal clássico. (ASSUMPÇÃO, 2013, P. 128)”.

Assim, a CLT acabou criando uma divisão entre as normas que regulamentam o trabalho doméstico, deixando assim, essa categoria à deriva de qualquer seguridade de proteção do estatuto básico dos trabalhadores brasileiros, sendo oficialmente excluído dessa instituição.

Sendo que a duração desta exclusão de trabalhadores domésticos paralelo às normas da CLT foi até a promulgação de 1988, ou seja, o trabalhador doméstico permanece sem repouso semanal remunerado, aviso-prévio, sem 13º salário e ao menos receber salário-mínimo. Existindo apenas as garantias sociais, oriundas da Constituição, previsto no seu art. 7º, parágrafo único: “salário-mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais mais um terço, licença à gestante, licença-maternidade, aviso-prévio, aposentadoria, etc.”.

Posteriormente, outro progresso significativo dessa categoria, foi o FGTS-Fundo de Garantia do Trabalhador, mesmo que facultativo, adicionado pela Lei nº 10.208/2001, à arcaica Lei dos Domésticos, incluindo o art. 3º-A à Lei nº 5.859/72. Houve novamente o retrocesso dessa garantia ao trabalhador doméstico, pois uma vez vedada os recolhimentos fundiários ao trabalhador comum, comprovando que a

novidade garantida aos domésticos, configurava direitos já caídos por terra aos trabalhadores celetistas. (JÚNIOR,2015)

Considera-se assim, que a Emenda Constitucional nº 72/2013 foi um marco, um divisor de águas, pois através dela originou-se direitos essenciais, colocando deste modo o empregado comum em evidência no polo jurídico atual, equiparando direitos a esses trabalhadores domésticos até antes desprovidos de qualquer segurança trabalhista, e é sobre essa emenda que iremos tratar a seguir.

#### **4. A EMENDA CONSTITUCIONAL DE Nº 72/2013 E AS RESPECTIVAS TRANSFORMAÇÕES**

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 59, traz emenda à Carta Magna como uma das espécies normativas que podem ser elaboradas através de um processo legislativo. Já no artigo 60 a constituição trata de forma específica os elementos para que seja criada uma emenda constitucional, os critérios para a sua aprovação e quais são os limites para o seu conteúdo.

Dessa forma, o Congresso Nacional acatou a proposta de Emenda à constituição que ficou versada como a PEC das Domésticas, em 2 de abril de 2013, concebida pela Emenda Constitucional nº 72, que expandiu aos empregados domésticos, direitos garantidos aos outros trabalhadores. (CASTRO, 2015)

Conseqüentemente após a transformação na Lei, os funcionários domésticos passaram a ter os seguintes direitos assegurados:

- a) Relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (art.7º, inc.);
- b) Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (art. 7º, inc.);
- c) Fundo de garantia do tempo de serviço (art. 7º, incidi);
- d) Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para o que recebem remuneração variável (art. 7º, inc. VII);
- e) Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art.7º, inc. IX)

- f) Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, inc. X);
- g) Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (art. 7º, inc. XII)
- h) Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho (art. 7º, inc. XIII);
- i) Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inc. XVI);
- j) Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inc. XXII);
- k) Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVIII)
- l) Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, inc. XXVIII)
- m) Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil (art. 7º, inc. XXX);
- n) Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inc....);
- o) 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 (art. 7º, inc. XXXI);
- p) Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas (art. 7º, inc. XXV)

Por meio dessa leitura mencionada da Emenda, é notório perceber os principais pontos importantes e quais são suas variações, em especial acerca da questão do período de trabalho que será tratado mais adiante.

Percebam que, das garantias inovadoras que brotaram pela Emenda Constitucional nº 72/2013, é necessário observa que as consequências reais do

trabalho dessa classe, que não será o foco principal deste estudo, já que determinadas garantias serão mencionadas, somente com caráter de conhecimento.

Seguindo essa linha de raciocínio, no inciso VII existe uma garantia que prevê salário mínimo aos que recebem remuneração variável, aparentemente, não aparece grandes reflexos na relação de trabalho doméstico, pois essa categoria de empregado, de maneira geral, não tem o hábito de receber comissões ou prêmios, tornando-se difícil a aplicação desse dispositivo (FRANCO, 2013).

Está prevista na Constituição Federal de 1988, a carga horária restrita da jornada de trabalho do doméstico, para 8 horas diárias ou 44 horas semanais, configurando uma grande mudança para o trabalhador doméstico pois, antes da Emenda Constitucional nº 72/2013, o patrão que estipulava, de acordo com a sua conveniência, conforme aponta ASSUMPÇÃO, 2013.

Não existia, no caso dos funcionários domésticos, pausa formal e integral para o almoço ou descanso, muitas das vezes esse horário era excluído para que o doméstico chegasse uma hora mais tarde ou cedo. Atualmente, em caso de direito de intrajornada, terá que ser feito a liquidação de hora extra ao empregado doméstico, estando o patrão ciente de entrar em acordo, mesmo que faça um documento comprobatório por parte do empregado, já que se trata de um direito indisponível.

O Ministério do Trabalho e Emprego recomenda o descanso intrajornada para repouso e alimentação do trabalhador doméstico, de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, como prevenido na CLT. Destacam-se também que, embora os preceitos de descanso não estejam previstos na Constituição Federal, o art. 7º, XXII da Carta Magna assegura de forma imediata ao funcionário doméstico, todas as cláusulas de segurança e saúde no trabalho, o que inclui os intervalos intrajornada e inter jornada.

Existe uma distinção razoável acerca da residência, a qual o trabalhador doméstico desempenha suas tarefas, pois neste lar, é inviolável, impedindo a fiscalização do Ministério Público do Trabalho e Emprego, o que difere do contexto celetista (FRANCO, 2013).

Também segundo Franco (2013), é impossível antevê a aplicação do inciso XXVI, do art. 7º aos domésticos, “reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho” (BRASIL, 1988), pois, estas combinações são feitas entre sindicatos e empresas, assim, não é lógico à aplicação da mesma.

A Emenda Constitucional n.º 72/2013 veio com o objetivo inicial, abolir por completo o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, ampliando o leque de direitos deste dispositivo aos domésticos, tendo uma isonomia de direitos e deveres. Sem danos de uma forçosa regulamentação previdenciário e fiscal.

A EC nº 72/2013 ainda necessitava de complemento legislativo, até então publicado oficialmente a Lei Complementar nº 150 de 2015, que será discorrido no próximo capítulo.

#### **4.1 MELHORAS NAS LEIS DEVIDO A L.C nº 150/2015**

No artigo 1º da LC – Lei Complementar nº 150/2015 a ininterrupção do trabalho foi a primeira estabelecida, assim é importante ressaltar que antes dessa publicação oficial da emenda, tinha um embate acerca das distinções de nomenclatura do ofício doméstico e as diaristas, que não tem vínculo empregatício. Raciocínio esse que traduz o art.1º a continuidade, ou seja, prestado o serviço acima de 02 (dois) dias por semana, assim, se não há elementos que gerem continuidade, à exemplo da faxineira, a mesma não será doméstica. (CASTRO, 2015).

O surgimento da hora extra também veio do regulamento pela L.C n.150/2015, artigo segundo, inciso primeiro, o adicional respectivo é de 50% no mínimo, 50% a mais que o valor da hora normal (artigo sétimo, parágrafo único, da Constituição Federal).

Hora normal tem o valor ao empregado (a) é por meio da divisão do valor do salário mensal bruto pelo divisor que corresponde. O resultado será acrescido de 50%, o que resultará no valor da hora extra. Resultado esse que corresponde a uma hora extra, o que será multiplicado pelo número de horas trabalhadas.

Exemplificando é o seguinte: o empregado /(a) que trabalha 44 horas por semana (que equivale a 8 horas diárias, de segunda a sexta e mais 4 horas no sábado), resultando em 220. Agora, para quem trabalha 40 horas por semana (8 horas diárias de segunda a sexta, por exemplo) soma 200.

Para os empregados domésticos que acompanharem o empregador em viagem, também serão beneficiados pela nova lei, contados as horas de trabalho em viagem, tendo direito de receber 25 % no mínimo sobre o valor de hora normal, para cada hora trabalhada em viagem (DIAS, 2015),

Sendo que o funcionário poderá optar por uma permuta do pagamento do adicional noturno pelo acréscimo no banco de horas, desde que tenha prévio acordo entre as partes, logo, vamos supor se o servidor possua dez horas de viagem à serviço, terá o direito de 12,5 de horas no banco de horas, escolhendo o empregado como utilizar,

Outra melhoria significativa por meio da L.C 150/2015 é o adicional noturno, que será pago pelo empregador aos funcionários que trabalham no horário noturno, das 22h00 min. De um dia às 05h00 min do dia seguinte. Neste caso, o adicional noturno será no mínimo de 20% sobre o valor da hora diurna.

Então, terá o pagamento do adicional noturno, a somatória computada pelo número de horas trabalhadas, o que leva em consideração neste caso que a hora dura 52 minutos e 30 segundos, ou seja, no dia, que sete horas contadas de relógio de forma integral quando realizou a jornada noturna, será equivalente a 8 hora trabalhadas.

É importante lembrar que se o empregado prorrogar sua jornada, dando continuidade ao trabalho noturno, essa prorrogação será tida como trabalho noturno, mesmo o trabalho sendo executado após as 05h00min.

Todavia, a Lei Complementar nº 150, de 2015 obriga a inclusão dos funcionários domésticos no Fundo de Garantia do tempo de Serviço - FGTS, mas essa inclusão só teve de ocorrer 120 dias após sua edição. Com isso, a partir da competência outubro de 2015, o empregador doméstico é obrigado a recolher o FGTS do e seu doméstico, equivalente a 8% do valor da remuneração paga a ele.

O recolhimento será feito mediante a utilização do DAE – Documento de Arrecadação Social, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico, ou seja, os artigos 20 e 21 da LC Nº 150/2015 antevê a admissão obrigatória do doméstico no regime de Previdência Social e ao FGTS.

A relação de emprego será garantida, mediante o recolhimento mensal, pelo empregador, de uma indenização correspondente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do empregado. Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o empregado saca também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a pedido do empregado ou por justa causa, o empregador doméstico é quem saca o valor depositado. Quando há rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o empregado e empregador doméstico irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada.

No artigo 23 e seus parágrafos é tratado sobre a demissão sem justo motivo para o contrato por prazo indeterminado, liga-se também a concessão de aviso prévio, na medida de 30 dias para cada 01 ano de trabalho, somando-se 03 dias por ano de serviço, igualmente ao trabalhador celetista.

Em relação ao seguro–desemprego, teve uma grande mudança. A Lei Complementar nº 150, de 2015 regulamentou esse direito dos empregados domésticos, que é garantido aos que são dispensados sem justa causa. Esses empregados têm direitos a três parcelas no valor de 1 (um salário mínimo. O CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador regulamentou esse direito por meio da Resolução 754, de 26 de agosto de 2015.

O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa, nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou órgãos autorizados.

A partir da LC nº 150/2015, o recolhimento fundiário é obrigatório, tornando benefício de todos os empregados domésticos (DIAS, 2015).

CASTRO, 2015 registra que será concedido ao funcionário doméstico o salário-família: uma parte em relação a cada filho menor de 14 anos ou inválido, parcelas

estas pagas pelo patrão, juntamente com o salário mensal permanecendo a compensação dos recolhimentos da previdência. (CASTRO, 2015).

O mais notório dentro de inúmeras mudanças, em favor do empregador, é a seguridade da não penhora do bem de família, na revogação expressa no art.46: A LC 150 revogou o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990. Salvo exceções previstas no art. 3º da Lei, inciso I.

Destarte, feito análises necessárias com relação as melhorias vindas através da LC nº 150/2015, com o desenvolvimento da lei houve a equiparação do trabalhador doméstico com o trabalhador regido pela CLT comum, adiante será feito uma pesquisa sobre a jornada de trabalho do doméstico.

## 5. JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Atente-se à uma problemática com relação ao período de trabalho e seu controle nas normas brasileiras, onde o objetivo maior é em não cercear os direitos desta categoria. Com base no que foi analisado anteriormente, desde 1988 a Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 7º, aludiu sobre a jornada de trabalho.

Art. 7º 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; (BRASIL, 1988).

A Lei Complementar – LC nº 150/2015, em zelo às disposições constitucionais, expressamente restrita ao período de trabalho dos domésticos, acarretando explícita equiparação em direitos aos trabalhadores comuns, bem como aos celetistas.

A jornada de trabalho estabelecida pela Constituição é de 44 horas semanais e, no máximo, 8 horas diárias. Os empregados domésticos podem ser contratados em tempo parcial e, assim, trabalhar em jornadas inferiores às 44 horas semanais e recebem o salário proporcional à jornada trabalhada.

Conforme a documentação ou acordo entre patrão e empregado doméstico, pode ser adotada a jornada 12 a 36, que consiste em o empregado trabalhar por 12 horas seguidas e descansar por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas.

Com base na Lei Complementar nº 150, de 2015, o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado. Assim, se o empregado trabalhar as 12 (doze) horas seguidas, sem intervalo, terá o direito de receber o valor de 1 (uma) hora com adicional de 50%. O descanso semanal, os feriados e as prorrogações do horário noturno, quando houver, já estão compensados na jornada 12 x 36. Essa jornada é mais comum, na relação de emprego doméstico, para os funcionários que trabalham como cuidadores de idosos ou de enfermos.

A Lei Complementar nº 150, de 2015 estabelece a obrigatoriedade da adoção do controle de frequência. Além disso, a jornada deve ser especificada no contrato de trabalho. (LC nº 150/2015, artigo 2º, incisos de 1º a 8º, BRASIL, 2015).

Para alcançar o limite da jornada de trabalho se fez necessário tempo de batalha para alavancar as necessidades desta categoria, assegurando uma jornada de trabalho que corresponda as demandas do mercado e respeitando a saúde física e mental do trabalhador (ARAÚJO, 2014).

Com isso, não é exatamente uma afronta. O que ocorre é que para os domésticos existe exigência do registro da jornada é somente para as empresas cujo estabelecimento possui mais de 10 empregados. Já para os domésticos o registro é obrigatório e como a lei do doméstico é uma norma especial, ela não gera um confronto com a CLT, mas sim traz uma regra específica para esses trabalhadores.

Compõe o artigo 74 da CLT:

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 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 pé-assinalação do período de repouso

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo. (BRASIL, 1943).

É de suma importância o controle do período laboral dos funcionários domésticos, pois além de evitar o descumprimento do horário previsto na norma brasileira, tornar-se uma maneira segura de ater a jornada de trabalho, para que até futuramente, caso necessário, utilizado como prova em uma ação entre o patrão e o empregado.

Assim, apesar de firmado a posição do Tribunal Superior do Trabalho e da norma compreendida no artigo da CLT supracitado, é necessário o empregador doméstico obedecer à decisão de tomar como regra específica o artigo 12 da LC nº 12/2015, ou seja, apesar que exista apenas um empregado doméstico a labutar no imóvel, será obrigatório registrar a jornada de trabalho por meio de documentos.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos assuntos abordados, é possível perceber como foi grande o avanço nas leis que sustentam a categoria de funcionários domésticos, através da ampliação desses direitos, incluindo essa classe, mesmo que subtendido a equiparação do trabalhador regido pela CLT e o trabalhador doméstico, mesmo que Consolidação das Leis Trabalhistas exclua expressamente os trabalhadores domésticos.

O que ocorre é que tanto os direitos conquistados pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 deixam evidentes as afinidades entre os direitos promulgados a favor do doméstico e a rejeição por parte da CLT.

Devido a essa realidade o legislador determinou a equiparação de empregados domésticos aos empregados urbanos e rurais, logo a especificação na LC nº 150/2015 que de certa forma, ampara explicitamente, confortando aos direitos processuais trabalhistas, já que no artigo 74 da CLT prevê o registro de ponto somente será obrigatório a partir de 10 (dez) colaboradores.

De forma geral existe uma divergência de entendimento, mas o que é levado em consideração é o posicionamento do TST na Súmula 338. Assim, é

---

A BUSCA POR IGUALDADE DA JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO ATRAVÉS DE NOVAS REGRAS SOB A ÓTICA DA LC 150/2015 E NECESSIDADE DO CONTROLE DE JORNADA. AUTOR(A): PINHEIRO, FLÁVIA DA COSTA

imprescindível o controle de jornada de trabalho, mas cabe ao patrão a inversão do ônus da prova, ocasionando como uma matéria polêmica de embate entre os posicionamentos atuais do processo do trabalho na justiça comum.

A ideia que se tem com o controle de jornada é que ela representa uma evolução na sociedade brasileira, no sentido de superar uma exploração histórica a esses trabalhadores (que no subconsciente ainda está associado a sombra do escravo).

É certo que isso irá enfraquecer o mercado de trabalho do doméstico e até causar desemprego, mas esses desempregados serão expulsos desse setor e tenderão a procurar emprego em outras áreas e para isso terão que se qualificar, trazendo benefícios para a sociedade. Enquanto aqueles que ficaram como domésticos terão o seu trabalho mais valorizado.

Veja nos países da Europa e Estados Unidos, não há quase esta categoria doméstica e os que existem recebem muito bem pelos serviços prestados (são super. Valorizados).

O que ocorre é que no Brasil estávamos acostumados a ver o serviço doméstico como inferior e por isso nos dávamos o direito de exigir deles jornadas longas e sem controle de horário, pagando em média de R\$ 300,00 ou R\$ 500,00 por mês. Sem qualquer proteção trabalhista e previdenciária, realidade essa que não contribui para o nosso progresso enquanto sociedade e nem para a economia.

Então o controle da jornada do doméstico é algo que se mostra necessário para alcançarmos esse estágio de desenvolvimento da sociedade, na qual prevalece a consciência coletiva de cooperação para o progresso de todos, e de superação de preconceitos.

O método de controle também é viável, pois há várias formas de fazer: cartão de ponto, controle manual, mecânico ou eletrônico. Inclusive exigir com seriedade e rigor que o funcionário não extrapole os horários ajustados e assine os cartões de ponto, não em horários uniformes (para não caracterizar uma jornada britânica), mas nos horários realmente trabalhados. Se não posteriormente vai entrar na justiça e vai ganhar uma grande soma em horas extras.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAD, Cristiane. Empregado Doméstico - **Alterações Promovidas pela EC-72/2013**. Editora JusPodivm: 2014.

ARAÚJO, Marina Macedo. **O Controle da Jornada de Trabalho dos Empregados Domésticos a partir das Alterações Advindas da EC n 72/2013.2014. 72 f.** Monografia (graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2014

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore de. **A EC Nº 72 e as transformações do trabalho doméstico no Brasil: o paradigma celetista e o problema da fixação e controle da jornada de trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 79, n. 4, p. 123-152, São Paulo, out/dez 2013

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º De Maio De 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso: 01/06/2018.

CARVALHO, Marina Morais De. RAMOS Roberto Leonardo Da Silva. **A situação do intervalo intrajornada na emenda constitucional nº 72: uma análise crítica de seus dispositivos contrastados aos preceitos celetistas. XXIII Congresso Nacional - João Pessoa – Tema: “A Humanização do Direito e a Horizontalização da Justiça no século XXI” (05 a 08 de novembro de 2014) ISBN 978-85-68147-69-6**  
CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. – São Paulo: LTr, 2014.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 30. ed. atual. por Eduardo Carrion. – Niterói: Impetus, 2011.

CASTRO, Nancy Toledo de. AGUIAR, Laís Silva. MUNHOZ, Andréa Rodrigues de Oliveira. **Os trabalhadores domésticos e os direitos sociais no direito do trabalho**. Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior, v. 6, n. 1. Juiz de Fora, jan. /Jun 2015. ISSN 2177-3726 28.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituição](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 02/06/2018

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

DIAS, Bruna Fernanda. DOTTO, Marines Luiza Guerra. **Comparação dos direitos adquiridos de acordo com a Lei Complementar 150 do contrato de trabalho doméstico CINGE Conferência Internacional em Gestão de Negócios 2015.** Cascavel, PR, Brasil, 16 a 18 de novembro de 2015. (UNIOESTE-Universidade Estadual do Oeste do Paraná / CCSA-Centro de Ciências Sociais Aplicadas)

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72, De 2 De Abril De 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm). Acesso: 02/06/2018.

FERRAZ, Fernando Basto. **Empregados domésticos.** São Paulo: LTr, 2003.

FILHO, Rodolfo Pamplona. VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência, prática.** – 4. ed. ampla. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2011.

FRANCO, Georgenor de Souza. **A Emenda Constitucional N. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico.** Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 2, n. 17, abril/2013. ISSN 2238-6114

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes. PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Manual dos direitos trabalhistas do Empregado e do empregador doméstico.** – São Paulo: Saraiva, 2005

GONÇALVES, Emílio. **Direitos sociais dos empregados domésticos.** 2.ed. São Paulo: LTr, 1991.

JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza. **A CLT invadida (ou domesticando a exclusão): o tardio ingresso do trabalho doméstico na CLT.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 19, n. 19, p. 56-66, jun. 2015, ISSN-0104- 7027, 2015