

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

GLEICE MARIA VAZ SOUSA

**A DIFICULDADE NO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DO
EMPREGADO DOMÉSTICO DIANTE DA PRIVACIDADE DO LAR DO
EMPREGADOR**

TERESINA

2024

GLEICE MARIA VAZ SOUSA

**A DIFICULDADE NO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DO
EMPREGADO DOMÉSTICO DIANTE DA PRIVACIDADE DO LAR DO
EMPREGADOR**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso de
Alcantara

TERESINA

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

S725d Sousa, Gleice Maria Vaz.

A dificuldade no controle da jornada de trabalho do empregado doméstico diante da privacidade do lar do empregador. Gleice Maria Vaz Sousa – Teresina: UNINOVAFAPI, 2024.

Orientador (a): Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcantara – UNINOVAFAPI, 2024.

26. p.; il. 23cm.

Trabalho (Bacharelado em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2024.

Controle da jornada de trabalho. 2. Direitos trabalhistas. 3. Empregados domésticos. I. Título. II. Sousa, Gleice Maria Vaz.

Catálogo na publicação
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

GLEICE MARIA VAZ SOUSA

**A DIFICULDADE NO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DO
EMPREGADO DOMÉSTICO DIANTE DA PRIVACIDADE DO LAR DO
EMPREGADOR**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: 12 / 06 / 24

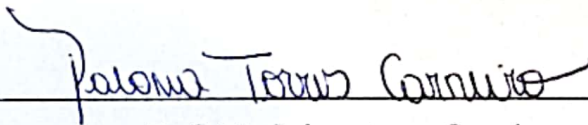
BANCA EXAMINADORA



Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcantara

Centro Universitário UNINOVAFAPI

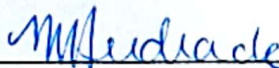
(Orientadora)



Profª Ma. Paloma torres Carneiro

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

(1º Examinadora)



Profª Drª Marília Martins Soares de Andrade

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

(2º Examinadora)

AGRADECIMENTOS

À minha família, que sempre apoiou e priorizou meus estudos, em especial minha avó, Maria Inêz (*in memoriam*), que foi a minha maior incentivadora nos estudos, sempre me mostrando o caminho a seguir.

Aos amigos que conquistei durante essa jornada, que tornaram esse caminho mais leve e divertido.

À minha orientadora Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcantara por todo auxílio prestado, permitindo a construção desse trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para o sucesso deste projeto. Muito obrigada!

RESUMO

O presente estudo buscou analisar as limitações jurídicas no controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos e traçar os possíveis prejuízos e as possíveis soluções jurídicas geradas a esta classe de trabalhadores decorrentes destes impasses. A metodologia constituiu em uma pesquisa bibliográfica e exploratória através de artigos, legislação trabalhista, estudos sociais e econômicos sobre o tema. Os resultados indicam que as limitações no controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos podem gerar diversos prejuízos jurídicos e sociais, incluindo a exploração e abuso por parte dos empregadores, violações dos direitos trabalhistas fundamentais, prejuízos econômicos, impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores e perpetuação das desigualdades sociais e econômicas. No entanto, também foram identificadas possíveis soluções para conciliar a necessidade de controle da jornada com o respeito à privacidade do lar do empregador, como a adoção de políticas e práticas que garantam o cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos. O estudo destaca a importância de promover um equilíbrio entre a necessidade de controle da jornada de trabalho e o respeito à privacidade do lar do empregador, visando garantir os direitos trabalhistas dos empregados domésticos e promover um ambiente de trabalho justo e equitativo. Para isso, são necessárias revisões na legislação trabalhista, além da promoção de diálogos e parcerias entre os diversos atores envolvidos, incluindo empregadores, trabalhadores, sindicatos e órgãos governamentais. Essas medidas são essenciais para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores domésticos e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Palavras-chave: Controle da Jornada de Trabalho. Direitos Trabalhistas. Empregados Domésticos.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the legal limitations in controlling the working hours of domestic workers and outline the possible damages and legal solutions generated for this class of workers as a result of these impasses. The methodology consisted of bibliographic and exploratory research through articles, labor legislation, social, and economic studies on the topic. The results indicate that limitations in controlling the working hours of domestic workers can lead to various legal and social damages, including exploitation and abuse by employers, violations of fundamental labor rights, economic losses, impacts on the health and well-being of workers, and perpetuation of social and economic inequalities. However, possible solutions were also identified to reconcile the need for control of working hours with respect for the employer's home privacy, such as adopting policies and practices that ensure compliance with the labor rights of domestic workers. The study highlights the importance of promoting a balance between the need for control of working hours and respect for the employer's home privacy, aiming to ensure the labor rights of domestic workers and promote a fair and equitable work environment. For this, revisions in labor legislation are necessary, as well as the promotion of dialogues and partnerships among the various actors involved, including employers, workers, unions, and government agencies. These measures are essential to ensure the protection of domestic workers' rights and contribute to building a more just and egalitarian society.

Keywords: Working Hours Control. Labor Rights. Domestic Workers.

1 INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, o emprego doméstico foi tratado de forma desigual em termos legais, mesmo sendo uma parte essencial da força de trabalho em muitos países ao redor do mundo. Compreendendo uma variedade de funções, desde limpeza e cuidados com crianças até tarefas administrativas e culinárias. Dessa forma, os trabalhadores domésticos desempenham um papel fundamental na manutenção dos lares e no suporte às famílias (Oliveira, 2014).

No Brasil, o trabalho doméstico é uma herança do período colonial, em que as atividades domésticas eram realizadas pela população negra africana, sendo em sua maioria mulheres. Vale ressaltar que estes trabalhadores não eram resguardados por quaisquer direitos e garantias naquela época, portanto, sendo recorrente a forma de trabalho degradante para quem os exercia (Costa; *et al.*, 2022).

No decorrer do tempo muitos direitos foram conquistados por esta classe, tornando-se possível uma equiparação entre os trabalhadores doméstico e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Em abril de 2023 a Emenda Constitucional nº 72, que ficou conhecida popularmente como “PEC das domésticas”, completou dez anos de sua aprovação e representa um grande marco nesta luta por reconhecer direitos trabalhistas antes apenas garantidos aos trabalhadores urbanos.

Entretanto, ainda persistem alguns desafios jurídicos a serem solucionados, como a fiscalização da jornada de trabalho. Apesar do advento da Lei Complementar nº150/2015 ter trazido, de forma expressa, o limite de oito horas diárias e o limite de quarenta e quatro horas semanais para o trabalhador doméstico, assim como tratou da remuneração da hora extraordinária que deve ser acrescida de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal, sabe-se que a fiscalização da aplicação desses direitos não é efetiva.

Assim, é sabido que na prática esse computo não se torna eficaz frente a algumas dificuldades encontradas por essa modalidade de trabalho. Russomano (1990) afirma que a garantia da inviolabilidade do domicílio é o maior obstáculo para uma melhor proteção legal ao contrato de trabalho, já que impede a efetiva fiscalização pelo Poder Público.

Com base nessas informações, surgiu a seguinte problemática: Como conciliar a necessidade de controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos com o direito à privacidade do lar do empregador?

Para tanto, o objetivo geral da pesquisa consiste em analisar as limitações jurídicas no controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos e traçar os possíveis prejuízos e as possíveis soluções jurídicas geradas a esta classe de trabalhadores decorrentes destes impasses.

Isso posto, considera-se que a pesquisa científica está presente em todo campo da ciência. Ela é um processo de investigação para solucionar, responder ou aprofundar sobre uma indagação no estudo de um fenômeno. Bastos e Keller (1995, p. 53) definem: “A pesquisa científica é uma investigação metódica acerca de um determinado assunto com o objetivo de esclarecer aspectos em estudo”.

À vista disso, a metodologia do estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica e exploratória a partir de dados secundários que “se trata da ênfase dada à descoberta de práticas ou diretrizes que precisam modificar-se e na elaboração de alternativas que possam ser substituídas” (Oliveira, 1999, p. 134).

Ademais, a presente pesquisa se justifica pela possibilidade de proporcionar uma análise jurídica para solução desse conflito permitindo a esses trabalhadores a fiscalização adequada de suas condições de labor e o consequente combate a condições degradantes de trabalho no ambiente doméstico.

Por fim, o presente trabalho é dividido em cinco capítulos, são eles: 2) Evolução histórica da legislação trabalhista doméstica no Brasil, abordando os aspectos sociais e jurídicos; 3) Requisitos da relação empregatícia doméstica, citando a continuidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a idade mínima de 18 anos, a finalidade não lucrativa em âmbito residencial e o empregador doméstico; 4) Lei complementar n. 150/2015 dos empregados domésticos e 5) Prejuízos Jurídicos e Sociais Decorrentes das Limitações no Controle da Jornada de Trabalho.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DOMÉSTICA NO BRASIL

O trabalho doméstico no Brasil carrega consigo uma história de segregação socioeconômica, desde suas origens até a evolução de seus direitos nos tempos atuais. Herança da era da casa grande e senzala, essa relação íntima entre empregador e empregado muitas vezes resultou na ausência de direitos trabalhistas, agravada pela falta de organização sindical entre os trabalhadores domésticos, o que retardou ainda mais o reconhecimento de seus direitos.

A trajetória do trabalhador doméstico no Brasil remonta a 1916, com a promulgação da lei nº 3.071 do Código Civil, que regulamentou os contratos de locação de serviços, incluindo os domésticos, na medida do possível. Posteriormente, o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, estabeleceu o regulamento para a locação de serviços domésticos, fornecendo os dispositivos necessários para atender às necessidades desses trabalhadores (Gomes, 2017).

Em 1941, o Decreto-Lei nº 3.078 definiu de forma simples esses trabalhadores e disciplinou a locação de seus serviços. No entanto, somente em 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é que os empregados domésticos foram formalmente reconhecidos. Apesar disso, a CLT não estipulou direitos específicos para essa categoria, deixando-os excluídos das normas protetivas por um longo período.

Para Barros (2011, p. 268), considera-se que:

A CLT, quando disciplinou as relações individuais e coletivas do trabalho, excluindo o doméstico de sua esfera normativa (art. 7º, “a”), não revogou o Decreto-Lei n. 3.078, mas simplesmente deixou de estender ao empregado doméstico as normas consolidadas, embora o entendimento jurisprudencial fosse no sentido contrário.

Somente em 1972, com a aprovação da Lei nº 5.859, os empregados domésticos começaram a ter algumas prerrogativas mínimas, adquirindo uma mínima cidadania jurídica, como benefícios da previdência social, férias remuneradas e carteira de trabalho. No ano seguinte, o Decreto nº 71.885 regulamentou essa lei, definindo especificamente a relação de emprego doméstico (Vianna, 2014).

Outrossim, a autora destaca que:

Considera-se o empregado doméstico a pessoa física que, mediante remuneração mensal, presta serviços de natureza contínua a pessoa ou a família, no âmbito residencial desta e desde que não possua a atividade desenvolvida qualquer finalidade lucrativa para o empregador (Vianna, 2014, p. 168).

Ademais, a Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo para os direitos dos trabalhadores domésticos, concedendo-lhes um leque mais amplo de direitos e reconhecendo sua importância na sociedade. Antes disso, em 1987, o direito ao vale-transporte foi estendido aos empregados domésticos por meio do Decreto nº 95.247.

Com a Constituição Federal de 1988, os trabalhadores domésticos passaram a ser valorizados socialmente e puderam reivindicar seus direitos garantidos pelo artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, incluindo os empregados domésticos, em seus diversos incisos, como o direito ao repouso remunerado, à proteção contra a despedida arbitrária, entre outros (Brasil, 1988).

2.1 Aspectos sociais e jurídicos do empregado doméstico

O trabalho doméstico é uma realidade presente em muitos lares ao redor do mundo, desempenhando um papel significativo na manutenção do funcionamento das residências e na

criação de um ambiente adequado para o convívio familiar. No contexto brasileiro contemporâneo, os empregados domésticos representam uma parcela significativa da força de trabalho do país, desempenhando uma variedade de funções, como limpeza, cozinha, cuidado de crianças e idosos, entre outros.

No entanto, apesar da importância desses profissionais para a sociedade, muitas vezes enfrentam condições de trabalho precárias e uma série de desafios sociais e jurídicos. A falta de regulamentação específica para a categoria, por exemplo, contribui para a vulnerabilidade dos empregados domésticos, que frequentemente enfrentam jornadas de trabalho extenuantes, baixos salários e falta de benefícios como férias remuneradas e décimo terceiro salário (Sanches, 2009).

Além disso, Costa; Barbosa; Hirata (2016) estabelece que a relação de subordinação estabelecida no ambiente doméstico, muitas vezes permeada por laços afetivos e emocionais entre empregador e empregado, pode dificultar ainda mais a garantia e o cumprimento dos direitos trabalhistas. A informalidade e a falta de fiscalização são outros aspectos que contribuem para a perpetuação das condições precárias de trabalho enfrentadas pelos empregados domésticos.

No âmbito jurídico, apesar dos avanços legislativos nas últimas décadas, os direitos dos empregados domésticos ainda não são integralmente garantidos pela legislação trabalhista brasileira. A exclusão dessa categoria de diversas normas protetivas, como a CLT, representa um obstáculo significativo para a efetivação de seus direitos (Pinheiro; *et al.*, 2012).

No entanto, é importante ressaltar que nos últimos anos têm ocorrido algumas mudanças positivas na legislação trabalhista doméstica. A promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, por exemplo, representou um avanço significativo ao estender alguns direitos aos empregados domésticos, como o pagamento de horas extras, seguro-desemprego e garantia de intervalo para descanso.

Apesar desses avanços, ainda há muito a ser feito para garantir uma proteção efetiva e igualitária aos empregados domésticos no Brasil. É necessário um maior reconhecimento da importância desse trabalho para a sociedade, assim como a implementação de políticas públicas e medidas legislativas que promovam a dignidade e os direitos desses profissionais. A conscientização da sociedade civil sobre essa questão e o fortalecimento da organização sindical dos empregados domésticos também são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e digno para essa categoria.

3 REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA

O capítulo é fundamentado no artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 e embora muitos requisitos sejam comuns a empregados urbanos e rurais, a análise foca na relação empregatícia doméstica. A seguir, são apresentados os principais aspectos dessa caracterização.

3.1 Continuidade

A continuidade é uma questão controversa no que diz respeito à caracterização do empregado doméstico, gerando divergências tanto doutrinárias quanto jurisprudenciais antes e depois da promulgação da Lei Complementar. Existem duas correntes doutrinárias principais sobre o tema.

Para Leite; *et al.*, (2015, p. 35), "continuidade não se confunde com não eventualidade, este que é requisito do trabalhador urbano." Ademais, Martins (2006) esclarece que a continuidade implica uma permanência absoluta, onde o empregado deve estar à disposição do empregador de forma contínua, sem hiatos significativos.

Por outro lado, compreende-se que não há diferença entre a continuidade do empregado doméstico e a não eventualidade da CLT. Nesse sentido, a repetição dos serviços ao longo do tempo é o que caracteriza a continuidade, mesmo que os serviços sejam prestados uma vez por semana durante meses ou anos (Cassar, 2015, p. 340).

Antes da LC 150/2015, havia divergências sobre a quantidade de dias trabalhados por semana necessários para atender ao requisito de continuidade. Uma decisão do TST de 2015 não reconheceu o vínculo empregatício de uma trabalhadora com frequência de três dias semanais, enquanto em outras ocasiões a corte reconheceu.

Apesar disso, há quem defenda que trabalhar dois dias por semana é suficiente para caracterizar a continuidade e o vínculo empregatício, como no caso de lavadeiras ou motoristas com horários fixos (Süssekind, 1999, p. 151). A LC 150/2015 pacificou a questão, definindo que são necessários mais de dois dias por semana para haver continuidade e vínculo empregatício.

3.2 Subordinação

A subordinação é a sujeição ou submissão ao poder de mando do empregador, tendo como sustentação legal o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aparecendo

como o termo “dependência” do empregado em relação ao empregador, remete, por tanto, a noção de submissão, dependência as ordens de outrem, isto é, uma subordinação laboral. Conforme Camino (2004, p.190) constata-se que “as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno de vulnerabilidade e da inferioridade do empregado” em relação ao seu empregador.

Em outras palavras, Delgado explica que a subordinação em si, trata-se de uma obrigação natural do empregado de prestar serviços, através de ordens e orientações dadas pelo empregador.

A subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”. (...) Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará (Delgado, 2016, p. 325).

A subordinação, dentre os requisitos apresentados, é a que possui uma maior relevância na formação da relação empregatícia. O artigo 3º da CLT explicita melhor acerca do empregado ou prestador de serviço, visto que deve obedecer às diretrizes impostas pelo empregador, como as normas de condutas da empresa, os horários a serem cumpridos e a atividade não eventual.

Delgado (2016, p. 310) ainda integraliza que:

[...] a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego, que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se eram subordinadamente ou não.

Nesse liame, a subordinação aqui tratada está classificada como jurídica, uma vez que o empregado está sujeito a seu empregador por consequência da lei. Assim a relação empregatícia só se caracteriza quando há a figura do trabalhador, na qualidade contratada, e do empregador na qualidade de contratante, assumindo este último, todas as responsabilidades advindas da relação de emprego, uma vez, que este contrato com base legal visa à proteção do trabalhador subordinado. Conforme Nascimento (2007, p. 161):

Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado, será considerado trabalhador autônomo, não empregado. As leis trabalhistas são voltadas para a proteção do trabalhador subordinado e não para o trabalhador autônomo.

Sendo assim, as leis do trabalho visam salvaguardar direitos do trabalhador subordinado ao seu empregador, garantindo a estes direitos previstos no texto legal e afastando o trabalhador autônomo do amparo dessa lei em específico, uma vez ausente a subordinação.

Cabe ainda ressaltar que a subordinação, há uma subalternidade hierárquica, uma relação de dependência entre empregador e empregado, ocorre quando alguém coloca à disposição de outrem a sua força de trabalho, sendo esta dirigida de acordo com os interesses do empregador. Assim, tem-se de um lado a figura do empregador que controla e determina a forma de prestação de trabalho e, do lado oposto, o empregado, que aliena sua força de trabalho em troca de remuneração.

3.3 Onerosidade

A relação empregatícia possui dentre seus requisitos a onerosidade, a qual, é pautada por características também econômicas, que envolve uma prestação e uma contraprestação advindas de um contrato bilateral e oneroso, uma vez, que o empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo o pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês.

Nesse sentido, sob uma dimensão mais objetiva, para haver vínculo de emprego, é preciso que o trabalhador seja remunerado pelo tomador de serviços em razão dos serviços prestados. Consoante a isso, Martins (2006, p. 130) evidencia que:

O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa.

Delgado (2016, p. 307) também apresenta que:

[...] o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado.

O autor ainda esclarece que contrato de trabalho trata-se de bilateral, sinalagmático e oneroso, visto que envolve uma gama de interesses diferenciados e de reciprocidade entre as partes. Ademais, estes termos “bilateral” e “sinalagmático” podem ser considerados sinônimos, sobretudo, não há diferença. Na verdade, um contrato bilateral é um contrato estabelecido entre

duas pessoas em que são criadas obrigações para ambas às partes. Um contrato sinalagmático é a razão pela qual o desempenho de uma parte é o desempenho da outra parte, ou seja, a relação causal dessa prestação. Contudo, pode-se dizer que todo contrato bilateral é sinalagmático.

Outrossim, não existe vínculo de emprego gratuito, em trabalhos voluntários, por exemplo, não há o que se falar em amparo pela CLT. A luz da legislação trabalhista é válido destacar o salário *in natura* como sendo toda vantagem garantida pelo empregador ao trabalho prestado ou cargo ocupado pelo empregado, conforme o art. 458 da CLT.

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, o §2º do referido artigo versa sobre as prestações que não serão consideradas como salário, se pagas pelo empregador:

- I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- V – seguros de vida e de acidentes pessoais;
- VI – previdência privada;
- VII – (VETADO)
- VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

Assim sendo, o salário deverá ser pago, pelo menos, trinta por cento (30%) do salário mínimo em dinheiro, como determina a lei, podendo ser efetuado por qualquer forma, por produção, diariamente, semanalmente, mensalmente, entre outras.

A Constituição Federal do Brasil em seu artigo 7º garante os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, cabendo aqui destacar o inciso IV, que dispõe que o salário nunca será inferior ao mínimo devendo ser capaz de atender as necessidades vitais do empregado e de sua família.

3.4 Pessoaalidade

Via de regra, no que tange o contrato de trabalho é característico a relação *intuitu personae* do empregado, ou seja, garante que a prestação de serviço seja executada exclusivamente pelo próprio empregado contratado pelo empregador, tendo assim o trabalho

prestado um caráter infungível realizado apenas pessoalmente pela pessoa designada contratualmente para executar os serviços.

Nessa seara, Martins (2006, p. 130) aponta que:

A prestação de serviços deve ser feita com pessoalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento pessoalidade na referida relação.

É de fácil entendimento a causa de ser de tal requisito, haja vista, que na contratação de uma pessoa, considera-se todas as características e habilidades pessoais, por esse motivo o empregador espera ver a pessoa por ele escolhida realizando pessoalmente o trabalho por eles acordado. De acordo com Romar (2016, p. 93), “a pessoalidade é uma das características da relação de emprego, na medida em que o empregado se mostra obrigado a exercer pessoalmente suas funções”.

Ademais, a pessoalidade não deve ser confundida com a pessoa física, pois diferencia-se em relação ao dever de o trabalho ser realizado pelo próprio trabalhador, sem poder mandar outra pessoa em seu lugar, ou melhor, é o *intuitu personae*. Assim, denomina-se que “somente será empregado aquele que prestar serviços pessoalmente. A atividade deve ser direta e exercida pelo próprio trabalhador ficando excluída toda espécie de delegação (Nascimento, 2007, p. 647).

Desse modo, quando o empregador contratar uma pessoa é observado todas as suas características e talentos pessoais. Ou seja, o empregador irá ver a pessoa que ele nomear realizando o serviço contratado, e não outro sujeito. Portanto, os funcionários estão proibidos de serem substituídos por outros, onde correm riscos de serem penalizados por estabelecerem vínculo empregatício com estes.

3.5 Idade Mínima de 18 Anos

Nosso ordenamento jurídico proíbe o trabalho doméstico para menores de 18 anos, conforme estabelecido no parágrafo único do art. 1º da Nova Lei do Trabalho Doméstico. Essa proibição já estava prevista na Convenção nº 182/1999 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto nº 3.597/2000 e regulamentada pelo Decreto nº 6.481/2008. Portanto, a Lei Complementar nº 150/2015 não trouxe inovações nesse aspecto, pois qualquer contrato celebrado com menores antes dessa lei já seria considerado ilegal.

A restrição ao trabalho doméstico para menores de 18 anos tem fundamento anterior à lei de 2015, sendo reforçada pela inclusão dessa atividade na Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), item "76", conforme o Decreto nº 6.481/2008. Este decreto, em seu art. 2º, determina: "Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto." Os riscos ocupacionais do serviço doméstico listados no decreto incluem: Esforços físicos intensos, isolamento, abuso físico, psicológico e sexual, longas jornadas de trabalho, trabalho noturno, etc.

3.6 Finalidade Não Lucrativa em Âmbito Residencial

Para ser caracterizada como atividade de empregado doméstico, a função não pode gerar lucro para o empregador, atendendo apenas às necessidades da pessoa ou família (Leite; *et al.*, 2015, p. 42). Trabalhadores como motoristas e pilotos de helicóptero, que transportam o empregador, também se enquadram nessa categoria. Contudo, se a atividade doméstica gerar lucro habitual, a relação passa a ser empregatícia comum (Jorge Neto e Cavalcante, 2013, p. 302).

3.7 Empregador Doméstico

O empregador doméstico é definido como a pessoa ou família que admite serviços sem finalidade lucrativa (Lei nº 8.212/1991, art. 15, inciso II). Apenas pessoas físicas ou famílias podem ser empregadores domésticos, não incluindo pessoas jurídicas ou entes equiparados (Leite; *et al.*, 2015, p. 47).

Ademais, Santos (2015, p. 22) complementa essa definição dividindo o conceito de empregador doméstico em dois elementos: subjetivo e objetivo. O elemento subjetivo refere-se ao fato de o empregador ser uma pessoa ou família para a qual os trabalhos são realizados, enquanto o elemento objetivo refere-se ao local onde os serviços são prestados, ou seja, no âmbito residencial.

Portanto, uma pessoa jurídica, mesmo que sem fins lucrativos, não pode ser considerada empregadora doméstica se o trabalho for realizado em uma sede social, por exemplo. Isso deixa claro que faxineiras e cozinheiras de empresas terceirizadas não podem ser classificadas como empregadas domésticas, mesmo que executem tarefas semelhantes às daquelas que trabalham em residências de pessoas físicas ou famílias.

4 LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 EMPREGADOS DOMÉSTICOS

A partir de 02 de junho de 2015, entrou em vigor a Lei Complementar n. 150/2015, destinada a regular os direitos dos trabalhadores domésticos, uma extensão da Emenda Constitucional n. 72/2013. Esta emenda garantia uma série de direitos a essa categoria, que não estavam contemplados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. No entanto, a Lei Complementar n. 150/2015 não se limitou a essa função regulamentadora; ela estabeleceu um novo sistema jurídico para regular e proteger o trabalho doméstico no Brasil (Leite, 2015). A lei aborda diversas questões, como contrato por tempo determinado, jornada de trabalho, horas extras, adicional noturno, adicional de viagem, entre outros.

No que diz respeito ao contrato por tempo determinado, embora o padrão seja o contrato de trabalho doméstico por tempo indeterminado, a Lei Complementar n. 150/2015, em seu artigo 4º, permite contratos por prazo determinado em certas circunstâncias, como no caso de contrato por experiência. Este contrato pode durar até 90 dias, podendo ser prorrogado uma vez, desde que não ultrapasse 90 dias no total. Além disso, a Lei estipula outras situações onde o contrato por prazo determinado é admissível, como em casos de necessidades familiares transitórias do empregador doméstico (Leite, 2015).

Quanto à jornada de trabalho, a Lei Complementar segue as diretrizes constitucionais, com limites de 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais. A legislação também permite o trabalho em regime de tempo parcial, com jornada não excedendo 25 horas semanais. A Lei ainda prevê a possibilidade de jornada de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, mediante acordo escrito entre as partes, respeitando os intervalos para repouso e alimentação (Brasil, 2015).

No que tange às horas extras, a remuneração das horas extras é fixada em no mínimo 50% a mais que o valor da hora normal. A Lei também autoriza o regime de compensação de horas, onde as horas extras trabalhadas em um dia podem ser compensadas em outro, desde que haja acordo escrito. No entanto, as primeiras 40 horas extras devem ser pagas com o adicional de 50%, e apenas as excedentes podem ser compensadas ao longo de um ano (Souza, 2015).

O adicional noturno é definido entre as 22h e 5h do dia seguinte, com remuneração acrescida de pelo menos 20%. Para os casos em que o empregado doméstico acompanha o empregador em viagens, a Lei prevê compensação de jornada e pagamento de adicional de no mínimo 25% sobre o valor do salário-hora normal (Brasil, 2015).

Quanto ao intervalo intrajornada, o empregado tem direito a um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora e máximo de 2 horas, podendo ser reduzido para 30

minutos mediante acordo escrito. Esse intervalo também pode ser dividido em dois períodos, desde que cada um tenha no mínimo 1 hora (Leite, 2015).

A Lei Complementar torna obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico, de modo que o empregador possa comprovar a existência de horas extras em caso de processos judiciais.

No que se refere às férias, os trabalhadores domésticos têm direito a férias remuneradas de 30 dias a cada 12 meses de trabalho, com acréscimo de pelo menos 1/3 do salário normal. Para trabalhadores em regime de tempo parcial, as férias são proporcionais ao número de horas trabalhadas por semana (Souza, 2015).

A Lei estabelece uma indenização compensatória a ser paga pelo empregador em caso de rescisão do contrato de trabalho doméstico, correspondente a 3,2% sobre a remuneração do mês anterior. Outrossim, também é enumerado as situações que configuram justa causa para demissão do empregado doméstico. Da mesma forma, prevê os casos em que o empregado pode requerer a rescisão indireta do contrato.

Além disso, é instituído o Simples Doméstico, um regime unificado de pagamento de tributos e encargos do empregador doméstico, facilitando a gestão desses pagamentos. Outros benefícios previstos pela Lei Complementar incluem a inclusão do trabalhador doméstico no FGTS, o direito ao seguro-desemprego, auxílio-acidente e salário-família, entre outros benefícios (Souza, 2015).

5 PREJUÍZOS JURÍDICOS E SOCIAIS DECORRENTES DAS LIMITAÇÕES NO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A dificuldade em controlar a jornada de trabalho dos empregados domésticos diante da privacidade do lar dos empregadores levanta questões complexas sobre como conciliar a necessidade de monitoramento com o respeito à esfera privada. Essa problemática suscita preocupações tanto legais quanto sociais, pois envolve o equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e os interesses dos empregadores (Sanches, 2009).

Para Delgado (2019), a ausência de um controle efetivo da jornada de trabalho pode resultar em diversos prejuízos jurídicos e sociais. Primeiramente, pode propiciar a exploração e abuso por parte dos empregadores, que podem exigir horas extras sem remuneração adequada ou desrespeitar os intervalos de descanso estabelecidos pela legislação. Isso pode levar a violações dos direitos trabalhistas fundamentais dos empregados domésticos.

Além disso, a falta de controle dificulta a garantia dos direitos trabalhistas básicos, como o pagamento correto das horas trabalhadas, férias remuneradas e descanso semanal. Isso pode resultar em prejuízos econômicos significativos para os trabalhadores, afetando sua capacidade de sustentar suas famílias e manter uma qualidade de vida adequada.

Os impactos não se limitam apenas ao aspecto econômico, mas também se estendem à saúde e bem-estar dos empregados domésticos. Jornadas excessivas e desreguladas podem causar estresse, fadiga e problemas de saúde física e mental, comprometendo sua qualidade de vida e produtividade no trabalho (Araujo; Morais, 2017).

Além disso, as limitações no controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos podem perpetuar as desigualdades sociais e econômicas, uma vez que esses trabalhadores geralmente pertencem a grupos vulneráveis e historicamente marginalizados. Isso pode dificultar sua mobilidade social e contribuir para a manutenção de um ciclo de pobreza e precariedade (Garcia; Marcondes, 2022).

Diante desses desafios, é essencial buscar soluções que promovam um equilíbrio entre a necessidade de controle da jornada de trabalho e o respeito à privacidade do lar do empregador. Isso pode envolver a adoção de políticas e práticas que garantam o cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, ao mesmo tempo em que respeitam sua dignidade e autonomia no ambiente de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo alcançou seu objetivo de analisar as limitações jurídicas no controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos e de traçar os possíveis prejuízos e soluções jurídicas para esta classe de trabalhadores diante desses impasses. Ficou evidente que a dificuldade em conciliar a necessidade de controle da jornada com o direito à privacidade do lar do empregador gera uma série de desafios legais e sociais.

No entanto, ao destacar os prejuízos econômicos, de saúde e bem-estar, assim como as possíveis soluções jurídicas para garantir os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, este estudo contribui para uma reflexão mais ampla sobre a importância de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho justo e equitativo.

Olhando para o futuro, é fundamental continuar explorando maneiras de conciliar esses interesses conflitantes e buscar soluções que garantam o respeito aos direitos dos trabalhadores domésticos, ao mesmo tempo em que reconhecem a realidade e as necessidades dos empregadores. Isso pode envolver a revisão e atualização da legislação trabalhista, bem como

a promoção de diálogos e parcerias entre os diversos atores envolvidos, incluindo empregadores, trabalhadores, sindicatos e órgãos governamentais.

Dessa forma, pode-se vislumbrar um futuro onde os empregados domésticos sejam devidamente protegidos e tenham seus direitos respeitados, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, M.R.M.; MORAIS, K.R.S. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. psicol. soc. trab.** v..20, n.1 São Paulo jan./jun. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001. Acesso em: 06 abr. 2024.
- BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: LTR, 2011. 1104 p.
- BASTOS, C. L; Keller, V. **Aprendendo a aprender**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº. 72, de 02 de abril de 2013**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 20 dez. 2023.
- BRASIL. **Lei Complementar 150 de 1ª de junho de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCPLcp150.htm. Acesso em: 20 dez. 2023.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.
- COSTA, J.S.M.; BARBOSA, A.L.N.H.; HINATA, G. **Efeitos da Ampliação dos Direitos Trabalhistas sobre a Formalização, Jornada de Trabalho e Salários das Empregadas Domésticas**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. - Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2016.
- COSTA, F.S.M. *et al.* Racismo, colonialidade do poder e trabalho doméstico remunerado no Brasil. **Rev. katálysis**, v. 25, n. 2, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84573>. Acesso em: 14 mar. 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- GARCIA, B.C; MARCONDES, G.S. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. **Rev. bras. estud. popul.** v.39, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0204>. Acesso em: 02 abr. 2024.
- GOMES, Daniela Vasconcellos. A Importância da Lei Complementar nº 150/2015 para a efetividade da Dignidade Humana do Trabalhador Doméstico. **Rev. TST**, Brasília, vol. 83, no 1, jan/mar 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

LEITE, C.H.B.; *et al.* **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar nº. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, Plano plurianual, 1999.

OLIVEIRA, Érica Siqueira Nobre. Emprego doméstico: a evolução e as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3987, 1 jun. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28054>. Acesso em: 14 mar. 2024.

PINHEIRO, L; *et al.* **Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea, 2012.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Rev. Estud. Fem.** v.17, n. 3, Dez 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104026X2009000300016>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados domésticos**: o que mudou? 2. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

SOUZA, Bruno. **Lei Complementar 150/15**: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/42120/lei-complementar-150-15-principais-novidades-e-possiveis-efeitos-sobre-a-sociedade-e-o-poder-judiciario>. Acesso em: 29 mar. 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2014. 923 p.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Keiliane da Silva Araújo Carvalho, graduado(a) em Letras pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **A DIFICULDADE NO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO DIANTE DA PRIVACIDADE DO LAR DO EMPREGADOR**, da aluna Gleice Maria Vaz Sousa. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 28 de maio de 2024.



Professor (a): Keiliane da Silva Araújo Carvalho

RG nº 035786102008-2