

**A SITUAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA NA EMENDA  
CONSTITUCIONAL Nº 72: UMA ANÁLISE CRÍTICA DE SEUS DISPOSITIVOS  
CONTRASTADOS AOS PRECEITOS CELETISTAS**

THE SITUATION OF WORK BREAKS ON THE 72<sup>ND</sup> CONSTITUTIONAL  
AMENDMENT: A CRITICAL ANALYSIS OF ITS FEATURES CONTRASTED TO  
BRAZILIAN EMPLOYMENT LAW PRECEPTS

**Marina Morais de Carvalho<sup>1</sup>**

**Roberto Leonardo da Silva Ramos<sup>2</sup>**

**RESUMO:** O presente artigo tem o condão de analisar a modificação legislativa imposta pela nova Emenda Constitucional nº 72 que equipara, em parte, o empregado doméstico ao empregado celetista. Ademais, propõe-se uma avaliação histórica desta classe e discute-se a atual condição do intervalo intrajornada e sua aplicação no atual regime de contrato do empregado doméstico. Por fim, se analisa a ilegalidade das portarias 42/07 e 1.095/10 - perante a citação de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e julgados do TST que incidem sobre esta temática - somado a afronta direta aos princípios celetistas e constitucionais, e a dificuldade da aplicação fática do controle sobre esta classe de empregados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empregado doméstico; Emenda Constitucional nº 72; Intervalo Intrajornada; Portarias 42/2007 e 1.095/2010.

**ABSTRACT:** The current article aims to analyze the legal modification imposed by the 72<sup>nd</sup> Constitutional Amendment, which partially equates the domestic worker and the employee under the Brazilian Employment Law. Moreover, this article proposes a historical evaluation of this class and will discuss the present condition of work breaks and their application under the current domestic worker contract regimen. Finally, will be analyzed the illegality of ordinances 42/07 and 1.095/10 – before the quote of Binding Precedents, Guidelines and Court decisions that deal to this issue – summed to a direct outrage on the principles of the Brazilian Employment Law and the Constitution, and the difficulty of application phatic of the control over this class of employees.

**KEYWORDS:** Housework employment; Constitutional amendment nº 72; Hours Between working breaks; Ministerial Order 42/2007 and 1.095/2010.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito na Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: mariina.carvalho@hotmail.com

<sup>2</sup> Professor, Doutorando e Mestre em Ciências Jurídicas pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: robertoleonardo@mouramos.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico, cujas raízes remontam ao período de escravidão, desperta profundo interesse científico, porquanto a história de submissão e desigualdade que estava submetida essa classe de empregados, decorrente da exploração de um ser humano por outro.

Dentre as temáticas mais insurgentes, destaca-se a jornada de trabalho dos empregados domésticos, que não só se refere às horas semanais trabalhadas, como também pelos intervalos inter e intrajornadas. Intervalos estes que se caracterizam por serem direitos irrenunciáveis do empregado, uma vez que apresentam condições que estão intimamente ligadas a fatores biológicos, físicos e sociais, incidentes de forma direta na saúde e vida do trabalhador.

Devido ao descaso e desinteresse do Estado em tutelar tal instituto, houve o aumento da injustiça social e a subvalorização das pessoas que se empenhavam com a atividade doméstica.

Nesse sentido, a CLT passou a regulamentar tal direito, numa tentativa de aumentar a justiça social. Todavia, o diploma não trouxe grandes benefícios à classe, tendo em vista que a jornada passou a ser fixada pelo empregador.

Em contrapartida, com o advento da Constituição Federal de 1988, combinada com a Lei 5.859/72 e a aprovação da Convenção nº 189 da OIT, profundas modificações legislativas atinentes à temática tratada no presente artigo tiveram espaço.

Na mesma esteira, a aprovação da PEC nº 66/2012 adicionou uma equiparação ainda maior dos direitos dos empregados domésticos em relação aos trabalhadores urbanos e rurais; dentre eles, o controle da jornada de trabalho.

Assim, a garantia do instituto do intervalo intrajornada, advinda do novo pacote de direitos proporcionados pela legislação retro exposta, constitui ponto basilar de discussão neste artigo científico.

Nesse sentido, pretende-se arguir a ilegalidade das Portarias nº 42/87 e 1.095/10, uma vez que a redução do intervalo intrajornada só pode ocorrer por meio de ato ministerial (Ministério Público do Trabalho, Indústria e Comércio), depois de ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social.

Ademais, pretende-se demonstrar que essas normas regulamentadoras afrontam diretamente a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, além de preceitos celetistas, como será analisado em seguida.

## 2 HISTÓRICO

De início, frise-se que a história da humanidade se caracteriza pela existência da divisão de classes econômicas, de modo que a perpetuidade de uma classe mais favorecida e de outra menos favorecida é notória, estando inseridos os domésticos nesta última classificação.

Nesse sentido é o pensamento de Sérgio Pinto Martins<sup>3</sup> ao afirmar que o trabalho doméstico, além de desprestigiado no decorrer do tempo, foi exercido em momento precedente por escravos.

### **2.1 A condição de trabalhador doméstico na antiguidade**

Relatos comprovam que o surgimento da classe doméstica permeia a Antiguidade, onde este tipo de serviço seria prestado majoritariamente por escravos, mulheres e crianças que estavam subjugados, ou pelo fato de terem sido derrotados em guerras, ou por conta do poder patriarcal que configurava uma hierarquia, de modo a deixá-los em um patamar inferior.

Posteriormente, com a adoção do sistema feudal na Idade Média, surgiram duas categorias de escravos, que eram aqueles que trabalhavam em lavouras e pecuária e aqueles que se encarregavam das atividades domésticas, mantendo uma aproximação maior com o senhor Feudal, seguindo desta forma o mesmo modelo da sociedade romana.

Importante ressaltar que até então não existia regulamentação alguma da jornada de trabalho dos empregados domésticos, e que era desconhecida qualquer tipo de regulamentação desta atividade, sendo notória a despreocupação com os servos e escravos que laboravam nestes períodos.

A regulamentação de cada país foi realizada separadamente, de modo que cada norma reguladora foi editada em momentos específicos, a exemplo do Código Civil Português, que disciplinou sobre o trabalho doméstico, pioneiramente, em 1867; da legislação espanhola, que regulamenta apenas em 1980; ou a legislação italiana, que trouxe esta proteção no Código Civil de 1942.

---

<sup>3</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 17

Assim, é possível afirmarmos que a evolução do direito é um fato social gradual e inevitável, de modo que busca sempre se adaptar aos anseios da sociedade, bem como regular as condutas sociais, em prol de estabelecer uma sociedade justa e igualitária a todos.

## **2.2 O trabalhador doméstico no Brasil**

O trabalho doméstico surge no Brasil com a chegada dos escravos africanos, que foram submetidos à realização de diversos afazeres, dentre eles os domésticos. Com um status diferenciado daqueles que trabalhavam na lavoura, os empregados domésticos, que geralmente eram negros mais jovens, possuíam esta posição superior devido ao fato de partilharem da intimidade da família do senhor de engenho.

Nestas condições, o processo para que surgisse a regulamentação desta classe de trabalhadores foi lenta e fragmentada, de modo que ainda com o advento das Consolidações das Leis do Trabalho em 1943, o pressuposto de igualdade de direitos entre os empregados não atingiu os empregados domésticos, sendo aplicado a eles algumas das normas referente ao Código Civil de 1916.

Depois de transcorridos vinte e nove anos da vigência da CLT ocorre a promulgação da Lei nº 5.859/72, que se traduz em legislação específica do trabalhador doméstico e traz não só a definição do empregado doméstico, como também aduz alguns de seus direitos (mínimos) protegidos pela legislação.

Por conseguinte, surge a Constituição Federal de 1988, que se caracteriza como um verdadeiro marco social no país. No entanto, continuou limitada a tutela dos direitos sociais laborais que eram trazidos no art. 7º que, embora assegurasse equiparação entre o trabalhador urbano e o rural, limitou-se a estender tais direitos aos empregados domésticos e servidores públicos.

Desde então, a discussão acerca a necessidade de equiparação dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores não cessou. O Governo Brasileiro analisou a possibilidade de ratificação da Convenção nº 189 da OIT que versava sobre alguns direitos básicos que deveriam ser estabelecidos em prol dos empregados domésticos, a fim de que tais trabalhadores pudessem exercer plenamente seus direitos.

Por fim, em 2013, o Congresso Nacional finalmente alterou o texto da Constituição Federal, através da EC nº 72, ampliando a tutela jurídica dos trabalhadores domésticos, ao alterar o parágrafo único do art. 7º de tal texto normativo, de modo que é com propriedade

que podemos afirmar que tal fato traz grande impacto no cenário de direitos da classe em apreço.

### 3 CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Os requisitos necessários para caracterização de uma relação empregatícia estão dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles: Subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física.

Subordinação é um conceito fruto da doutrina e da jurisprudência e refere-se, segundo o autor Cairo Jr <sup>4</sup>, a tarefa executada pelo empregado sob o comando do empregador, sendo a atividade dirigida constantemente e não apenas quando se obtém o resultado e só existe submissão quando há cumprimento de ordens, tanto gerais quanto específicas, diretas ou indiretas.

Desta forma, pode-se afirmar que subordinação quer dizer submissão, dependência, ou sujeição do empregado ao empregador, de modo que aquele cumpre as vontades e ordens que emanam deste.

Habitualidade, ou não eventualidade, é caracterizado pela atividade do empregado, de modo que ainda que a prestação de serviço do empregado seja descontínua, haverá habitualidade se o serviço estiver enquadrado na atividade permanente do empregador. É importante frisar que o legislador não fez uso do termo “continuidade”, de forma que é possível que se configure em relação de emprego, ainda que o trabalho seja descontínuo.

Onerosidade é a relação que tem a prestação de serviços e a recompensa pelo salário, de modo a não existir relação de emprego quando o empregado presta serviço gratuito ou por mero sentimento altruístico.

Pessoalidade (*intuito personae*) é a característica que determina que o empregado efetue pessoalmente suas tarefas, de modo que não é possível que ninguém o substitua, a não ser que o empregador permita este fato em casos esporádicos, ou em casos previstos pela legislação, como é o fato de um empregado tirar férias.

Por fim, temos a característica da pessoa física. Conforme previsto na CLT e confirmado pela doutrina e jurisprudência, a prestação de serviços só é admitida se o empregado for pessoa física. No entanto, o tomador de serviço pode ser pessoa física ou

---

<sup>4</sup>CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição. Salvador, Podium, 2011.

jurídica, desde que não contrate um empregado doméstico, caso este que só admite a personalidade física do empregador.

Destarte, pode-se afirmar que a relação de emprego é o vínculo empregatício que se configura quando uma pessoa física (empregado) presta serviços a uma pessoa física ou jurídica (empregador), de forma subordinada, pessoal, não eventual e onerosa, de modo que a ausência de algum destes requisitos desconfigura a relação de emprego.

### **3.1 O Empregado Doméstico no Direito do Trabalho contemporâneo**

O art. 1º da Lei nº 5.859/72 estabelece de forma clara os requisitos para que se configure uma relação de emprego doméstico. Assim, empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua, à pessoa ou família, no âmbito residencial, em atividade não lucrativa e com a percepção de remuneração.

Dessa forma, o conceito de empregado doméstico não engloba pura e simplesmente a pessoa que exerce suas atividades no interior da residência do empregador, posto que abrange todo o ambiente diretamente ligado à vida da família.

Com efeito, se o empregador auferir lucro com a atividade do empregado – contratado como empregado doméstico –, será aplicada a essa relação jurídica o regime da CLT. Por outro lado, caso esteja a relação doméstica perfeitamente caracterizada, ou seja, sem nenhuma anomalia, aplica-se a Lei nº 5.859/72.

Importante destacar, ainda, o posicionamento do doutrinador Maurício Godinho Delgado<sup>5</sup> o qual ressalta que a existência dos elementos característicos de uma relação empregatícia é indispensável para configuração posterior de uma relação de emprego doméstico.

Desse modo, afirma que o elemento continuidade, comum a todos os empregados, recebe uma conformação jurídica relativamente que é distinta no caso do doméstico.

Por fim, é de suma importância reafirmar que o âmbito residencial do empregador doméstico está compreendido não só em sua residência, como também casa de veraneio, fazenda, chácara, república de estudantes, etc., ambientes estes que há ligação direta com os integrantes da família ou do estabelecimento.

---

<sup>5</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr. 2008, p. 365.

## 4 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

Observadas as implantações normativas supracitadas, é possível afirmar que a tutela dos direitos dos empregados domésticos ainda permanece aquém do que se espera para a categoria, apesar de alguns desses direitos estarem presentes e convergirem para a melhoria da condição desses trabalhadores.

### 4.1 Os direitos antes da EC nº 72/2013

Dito isto, é possível citar alguns dos direitos que precederam a EC nº 72/2013, mas posteriormente reforçados. O primeiro deles era a garantia ao salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e as de sua família, com a garantia de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, nos termos do inc. IV, art. 7º da CRFB/88.

Posteriormente, podemos falar da irredutibilidade do salário - salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo – (inciso VI), bem como da garantia ao décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (inciso VIII). Ainda, do direito do repouso semanal, preferencialmente aos domingos (inciso XV) e do gozo de férias anuais remuneradas acrescidas do terço constitucional (inciso XVII).

Por fim, o legislador abrangeu também o direito de licença à gestante (inciso XVIII) ou à paternidade (inciso XIX), além do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (inciso XXI) e da aposentadoria (inciso XXIV).

Destarte, é coerente concordarmos com o entendimento do Procurador Regional do Trabalho, Dr. Alberto Emiliano<sup>6</sup>, o qual afirma que o ordenamento jurídico brasileiro, fundamentado em Declarações Internacionais de Direitos Fundamentais, é pródigo quanto ao combate das práticas discriminatórias. De modo que, com a Emenda Constitucional nº 72/13, incontestavelmente, o trabalhador doméstico passa a contar com a devida tutela jurídica qualificada.

---

<sup>6</sup>OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Trabalhador doméstico**: A equiparação pretendida pela Emenda Constitucional n. 72/13. 2013.

## 4.2 Os postulados da EC nº 72.2013

Com o fulcro na necessidade de uma maior aproximação entre o Direito do Trabalho e as relações trabalhistas, evidenciou-se a importância existente na conciliação entre o bem estar do empregado e a eficácia do serviço. Essa notável transformação ocorrida em nível mundial, possibilitou uma maior eficiência e celeridade no trabalho para o empregador.

Nesse cenário de mudança, tem vez a Emenda Constitucional nº 72/2013, proveniente da famigerada PEC das Domésticas, que estendeu para os empregados domésticos direitos constitucionais garantidos aos trabalhadores em geral, até então negligenciados para aquela classe específica.

A referida Emenda teve sua elaboração motivada pelas profundas mutações constitucionais abarcadas pelo Ordenamento Jurídico brasileiro neste período, tendo como base, portanto, o supraprincípio da dignidade da pessoa humana e da igualdade material.

Nessa esteira, ponderando o entendimento da Deputada Benedita de Silva<sup>7</sup>, podemos afirmar que chegou a vez de o empregado doméstico modernizar-se e ser valorizado profissionalmente, de modo que empregados e empregadas devessem ser tratados não mais como membros da família, mas sim como profissionais, e o surgimento desta PEC foi propulsor desta ideia.

## 4.3 Os efeitos decorrentes da EC nº 72

Como visitado anteriormente, a categoria dos empregados domésticos teve seu direito ampliado devido à EC nº 72, que ampliou o rol taxativo de direitos sociais previsto na Constituição Federal de 1988.

Ainda assim, estes trabalhadores são regidos por legislação especial, que não contempla todos os direitos trabalhistas que estão contidos na CLT. Portanto, podemos afirmar que a regulamentação da Lei nº 5.859/72 em concomitância com a CF/88 - alterada pela EC nº 72 – asseguram ao empregado doméstico uma série de garantias, conforme se prevê no Art. 7º da CF/88<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup>SILVA, Benedita da. *Cartilha do Trabalho Doméstico*. Brasília: Senado, p. 5.

<sup>8</sup>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Agora, com aplicação imediata, tem-se a limitação da carga horária semanal para 44 horas, além do adicional para jornada extraordinária e o adicional noturno. No entanto, outras previsões ainda dependem de regulamentação específica para abranger a categoria dos domésticos, tais como: auxílio-creche, seguro contra acidentes de trabalho e salário família.

O controle da jornada laboral é um tema que implica em sérias alterações comportamentais. Desta forma, sugere-se que, para evitar posteriores conflitos, sejam feitas anotações diárias do horário de chegada, do intervalo intrajornada e do horário de saída do doméstico, e ainda a assinatura de ambas as partes deve constar no documento para garantir sua autenticidade.

Com isso, tendo em vista a alteração das relações de trabalho, o jurista deve atentar às peculiaridades do caso concreto, para que as modificações do regime jurídico do emprego doméstico passem a ser uma realidade e não apenas mais hipótese constitucional, conforme entendimento de Denise Fincato<sup>9</sup>.

## 5 A DISCIPLINA DO INTERVALO INTRAJORNADA

Cumprir salientar que o direito constitucional de intervalo intrajornada é irrenunciável, comprovando a relevância teórica e, sobretudo, prática da disciplina em questão, fomentadora da elaboração do presente artigo científico.

O intervalo intrajornada (repouso e alimentação) torna-se variável conforme a extensão da jornada. A jornada inferior a 4 horas não gera direito a intervalo, 4 a 6 horas diárias de trabalho geram direito a um mínimo de 15 minutos de intervalo e máximo de 1 hora de pausa. Finalmente, a jornada de 6 a 8 horas acarreta o intervalo mínimo de 1 hora de intervalo e máximo de 2 horas para repouso e alimentação.

O intervalo máximo poderá ser excedido mediante acordo entre empregado e empregador, sendo necessário que o acordo seja escrito, ou por intermédio de cláusula do contrato de trabalho ou por meio de convenção coletiva.

---

(...)

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

<sup>9</sup> FINCATO, Denise. **A Emenda Constitucional 72 de 2013: Reflexões**. 2014.

Importante destacar que a finalidade do intervalo máximo é impedir que o trabalhador fique à mercê de um momento no qual não possa desempenhar nenhuma atividade, seja seu trabalho, seja seu descanso.

Cumprido destacar que o desrespeito ao intervalo intrajornada culmina em pagamento de acréscimo de 50% sobre o valor da hora extra, tendo este acréscimo natureza salarial, integrando e se refletindo na base de cálculo de diversos direitos trabalhistas, tais como o repouso semanal remunerado, férias, FGTS e décimo terceiro, conforme súmula 437 do TST.

No mesmo sentido, a redução do intervalo intrajornada pode se dar por meio de refeitório da empresa, com necessidade de autorização administrativa do Ministério do Trabalho, devido a previsão desta no art. 71, §3º, da CLT, conforme será observado em tópico próprio.

Ademais, é válido ressaltar que é vedada a supressão ou redução do intervalo intrajornada pelo fato deste constituir medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado<sup>10</sup>, os intervalos intrajornadas “visam recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento efetivo do labor contratual”. Logo, seus objetivos concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.

## **5.1 Restrições previstas na CLT**

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

Quanto à redução e supressão deste intervalo, segundo o §3º do art. 71 da CLT, o repouso de uma hora só pode ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho e depois de ouvida a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que se verifique que o estabelecimento atende integralmente as exigências concernentes a organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob o regime de horas extras. No entanto, a norma legal carece de informações quanto ao limite desta redução, de forma que, através de entendimento jurisprudencial e doutrinário, considera-se que esta redução

---

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. P.924.

seria de até 30 minutos, o que corresponderia a um intervalo razoável para a alimentação do empregado.

Importante salientar que esta concessão é permissiva apenas por ato do Ministério do Trabalho, sendo ilegal qualquer norma coletiva que possa suprimir ou reduzir intervalos, por se tratar de norma de ordem pública e de higiene do trabalho, sendo, portanto, um direito indisponível do trabalhador, o que será melhor explicado no ponto específico que aborda as Portarias nº 42/87 e 1.095/10.

Logo, embora os intervalos intrajornadas sejam curtos, “sua simples redução deve ser tida como afronta a tutela das normas imperativas de saúde e segurança laborais, - sendo, portanto, inválida”<sup>11</sup>.

Quanto à ampliação deste intervalo, conforme já discutido, é necessário que haja um prévio acordo escrito entre as partes ou que seja fixada norma coletiva, conforme previsto no caput do art. 71 da CLT. Assim, quando houver acordo estrito aumentando o intervalo, o empregador não será considerado responsável pelo pagamento das horas excedentes do limite de duas horas pausadas. No entanto, caso a ampliação do intervalo intrajornada vier a produzir excesso da jornada regular, o pagamento será feito com o adicional de horas extras.

## **5.2 A Ilegalidade das Portarias 42/07 e 1.095/10**

Outro ponto que preza por atenção refere-se ao disposto nas Portarias 42/07 e 1.095/10. A Portaria 42/07 previa a possibilidade de se estabelecer por via da convenção coletiva ou do acordo coletivo a redução do intervalo intrajornada, caso os empregados não estivessem submetidos a *regime de trabalho prorrogado*, bastando que a empresa atendesse às exigências relativas a refeitórios e às normas de segurança e saúde.

Nos termos da Portaria 42/07, a cláusula normativa que dispusesse sobre o tema não poderia suprimir totalmente o horário de intervalo, nem mesmo mediante indenização do período.

A fiscalização da regularidade da redução seria feita pelas Delegacias Regionais do Trabalho (hoje denominadas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego) que poderia

a qualquer momento decretar imediata suspensão do intervalo reduzido, até que a situação irregular fosse corrigida.

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. P.924.

Ainda, usa como argumento que medida contrária a esta norma violaria o art. 7º, incisos XIII e XXVI da Constituição Federal, que garante a flexibilização dos direitos trabalhistas, permitindo que algumas normas rígidas cedessem lugar a regras flexíveis, que podem ser alteradas de acordo com a realidade e necessidades das empresas e dos trabalhadores, como forma de preservar a saúde dos estabelecimentos e, conseqüentemente, o emprego e o bem estar social dos trabalhadores, devido ao fato de que estes gozarão de maior tempo livre para o lazer e o convívio familiar.

Ocorre que a Justiça do Trabalho, revelou-se contrária a essa norma, alegando que não poderia haver redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação via norma ou acordo coletivo, embora tivesse aberto uma exceção para motoristas rodoviários em transporte coletivo, conforme aduz a Orientação Jurisprudencial nº 342 da Seção de Dissídios Individuais – 1 do TST, com texto aprovado em 2009:

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.  
NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA  
COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE  
VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE  
TRANSPORTE COLETIVO URBANO.**

I - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

II – Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

Desta forma, inúmeras normas coletivas firmadas por sindicatos econômicos e profissionais com base na Portaria 42/2007 vieram a ser consideradas pela Justiça do Trabalho como inválidas, gerando um enorme prejuízo financeiro e administrativo às empresas.

No mesmo passo, posteriormente surgiu a Portaria 1.095/2010 que procurou dar uma solução à insegurança jurídica anteriormente ocorrida, de modo a criar regras que, aparentemente, tendiam a atender à tese da necessidade de prévia autorização do Poder Público no tocante à redução do intervalo intrajornada, utilizando ainda, uma norma técnica da própria CLT, com o intuito de corresponder às mesmas expressões contidas no §3º do art. 71 da CLT.

Entretanto, novamente se insiste no fato de que ao contrário do que alega a Portaria, apenas por ato do Ministério do Trabalho é que pode reduzir o intervalo e não por meio de norma coletiva (§ 3.º do artigo 71 da CLT). A norma coletiva, ao estabelecer intervalo inferior ao legal ou suprimi-lo, atenta contra a previsão legal (Orientação Jurisprudencial nº 342 da Seção de Dissídios Individuais – 1 do TST) e não tem, portanto, valor, pois extrapola seus limites da lei devido ao fato de que não é matéria de discussão a negociação de direito indisponível do trabalhador por meio de norma coletiva ou vontade do sindicato.

Pode-se concluir ainda que inexistente violação aos incisos XIII e XXVI do artigo 7.º da Constituição, pois o primeiro faculta a compensação de horários e a redução da jornada mediante a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ocorre que, no caso específico, esta faculdade não pode ser exercida pelo órgão de classe, porquanto o direito ao gozo do intervalo mínimo obrigatório de que trata o *caput* do art. 71 da CLT não pode ser objeto de livre deliberação entre as partes signatárias destes instrumentos normativos, uma vez que se trata de direito indisponível, que não pode ser negociado, nem modificado pela vontade do órgão de classe, na medida em que a garantia mínima prevista em lei não pode ser afastada por força de cláusula convencional que disponha de forma menos favorável ao trabalhador, o que também afasta a legitimidade apregoada pela recorrente.

Para ratificar o entendimento supracitado, temos que a Orientação Jurisprudencial n.º 31 da SDC do TST estabelece não ser possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando for menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo desta última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

Ademais, seguindo o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 307 da SDI-1 do TST, quanto ao pagamento da hora de intervalo intrajornada parcialmente suprimido, determina-se que haja o pagamento total do período correspondente, com o acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, vez que a concessão parcial é tida como inexistente. Ainda, é de suma importância ressaltar que esta parcela possui natureza salarial, repercutindo, assim, no cálculo de verbas outras decorrentes

do contrato de trabalho, a exemplo das férias acrescidas de 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS, consoante entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 354 da SDI-1 do TST.

Por fim, podemos citar algumas súmulas e julgados do TST que condizem com o tema discutido, reafirmando nosso entendimento:

**Súmula Nº 437 do TST**

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.  
APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT**

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

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Logo, a edição da Súmula 437 vem apenas para ratificar entendimentos que já vinham sendo aplicados pelos tribunais trabalhistas, de modo que invalida todo e qualquer acordo ou convenção coletiva de trabalho que discuta sobre a redução do intervalo intrajornada do empregado. Confere-se, ainda, o seguinte aresto:

“As normas relacionadas à medicina e segurança do trabalho estão fora da esfera negociada dos sindicatos, por serem de ordem pública, inderrogáveis pela vontade das partes, e revestirem-se caráter imperativo para a proteção do hipossuficiente, em oposição ao princípio da autonomia. A lei protege o trabalhador contra a sua

necessidade e a sua própria ganância, que concorda com redução do seu intervalo em detrimento da sua segurança e da sua saúde” (TST-ROAA-735.831/2001.9-9ª R., Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, DJU 14.3.02).

Assim, o entendimento do Tribunal condiz com o disposto na Súmula 437 e Orientação Jurisprudencial nº 342 supracitados. Bem como, em outro julgado, o TST assim entendeu:

“Recurso de Revista. Intervalo para refeição e repouso. Art. 71/CLT. Direito Indisponível. Inviabilidade de redução do intervalo mediante norma coletiva. Dispositivo de natureza cogente, imperativa, que diz respeito à higidez física e mental do trabalhador; com amparo em princípio constitucional que supera a liberdade de negociação coletiva. Art. 9º/CLT. Hipótese de redução de jornada de oito para 7 h 20 e intervalo de quinze minutos. A possibilidade de alteração do intervalo, na forma prevista no art. 71/CLT, diz respeito à ampliação do mesmo para além de duas horas. E, nunca, de redução do mínimo previsto de uma hora. Precedente deste Tribunal Superior. Recurso de ex-empregado que é provido parcialmente” (TST, 3ªT., RR 459.852/1998.1 – Rel. Juiz Carlos Francisco Bernardo, DJU 1 de 31.8.2001, p. 621).

Já este entendimento reitera o discutido e ainda frisa a possibilidade de aumento - mediante norma coletiva - do intervalo intrajornada, porém, jamais a supressão ou redução do mesmo, pois o mesmo considera-se não só como uma afronta direto aos princípios celetistas, como principalmente aos constitucionais.

### **5.3 Afronta aos princípios celetistas**

Devidamente comprovada a ilegalidade das Portarias 42/07 e 1.095/10, é possível destacarmos mais uma temática de deveras importância para a discussão em questão, que se refere à afronta aos princípios celetistas, caso normas administrativas, como tais portarias, fossem considerados legais.

O primeiro deles é o princípio da proteção, que tenta proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em face do empregado, dando a este superioridade jurídica<sup>12</sup>. Dentre as vertentes deste princípio, encontramos a da aplicação da

---

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Atlas: 25ª ed. 2009. p. 61.

condição mais benéfica ao trabalhador, de modo que esta deve ser entendida como as vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior, o que faz uma referência explícita a aplicação da regra do direito adquirido, previsto no art. 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal.

Ainda, pode-se fazer referência à Súmula 51 do TST que dispõe sobre tal fato, de modo que aduz que as cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens anteriormente deferidas, só podem atingir os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Assim, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só teria validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa.

Outro princípio que é de claro afrontamento seria o princípio da irrenunciabilidade de direitos, que não admite que, ainda que seja por vontade do trabalhador, não pode ele renunciar seus direitos trabalhistas. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho <sup>13</sup>.

Em consonância com o art. 9º da CLT, podemos afirmar que todo e qualquer ato que surgir com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas, será considerado como nulo de plenos direitos. Assim, quando por vontade unilateral do empregador ou mesmo por acordo de vontades estabelecem-se cláusulas que ofendem o estatuto mínimo do empregado, estas são consideradas nulas.

Afirma ainda o doutrinador Sérgio Martins, que poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois neste caso específico, não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. No entanto, estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes.

Entretanto, no caso de redução do intervalo intrajornada, conforme citado anteriormente, não é possível que haja esta renúncia por parte do trabalhador, por os direitos relativos à segurança e medicina do trabalho, são considerados como direitos de indisponibilidade absoluta e, portanto, não estão sujeitos à negociação, quer seja por meio de acordo ou convenção coletiva, ou por mera vontade do empregado.

Quanto a um princípio constitucional, podemos afirmar que esta prática atenta contra o princípio da dignidade humana. No mesmo passo, Rios citada por Rodrigues em seu artigo "*A Súmula Vinculante nº 11 e sua implicação nas operações policiais*" conceitua o

---

<sup>13</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Atlas: 25ª ed. 2009. p. 61.

princípio da dignidade da pessoa humana, como sendo aquele que “protege o direito a todos os meios e condições para trazer a esta vida um mínimo de auto-suficiência e decência.”<sup>14</sup>.

A supressão do intervalo intrajornada é uma forma clara de destituição de um direito que o empregado tem, colocando em risco não só o trabalho que este labora como, principalmente, a sua saúde.

Acrescente-se a vital importância de organismos internacionais como a OIT, que desempenha papel relevante na busca pela melhoria das condições de trabalho, buscando sempre reconhecer e seguir conforme princípios constitucionais e celetistas, sendo indispensável sua contribuição e influência na defesa dos direitos dos empregados domésticos através de seus instrumentos normativos, a exemplo da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201.

Destarte, vê-se que a repressão a tais normas administrativas não só protegem o trabalhador em si, como principalmente o ordenamento que constitui o instituto de proteção ao trabalhador, de modo que não admite uma cláusula contrária a seus dispositivos e princípios, evitando assim, que surgisse uma insegurança jurídica.

## 6 OS DESAFIOS PARA A EFETIVIDADE

Importante iniciar a discussão deste tópico fazendo alusão a um entendimento da teoria política do contrato social, que afirma que a sociedade divide-se em duas esferas: a pública e a privada. A esfera pública é aquela que necessita de regulamentação por parte do Estado, enquanto que a esfera privada é um campo que não admite interferência do Estado quanto à liberdade dos homens, a não ser que haja uma justificativa especial.

Desta forma, a esfera privada compreende apenas aquilo que diz respeito aos indivíduos particulares, afetando diretamente aqueles que ocupam este espaço. Parafraseando o entendimento de Hannah Arendt<sup>15</sup>, o homem privado, por não se expor e nem ser visto, seria como se não existisse para a sociedade, sendo um ser, portanto, sem importância para os outros.

---

<sup>14</sup> RIOS apud RODRIGUES A **súmula Vinculante nº 11 e sua implicação nas operações policiais**. 2011.

<sup>15</sup> ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Traduzido por Roberto Raposo. 1999.

Esta questão influencia, portanto, de forma bastante direta na questão do empregado doméstico, que devido a pouca visibilidade do local de trabalho pelo Estado, facilita a violação dos direitos destes empregados. Uma forma de combate às violações trabalhistas é o sistema de inspeção do trabalho – instrumento atribuído pela Organização Internacional do Trabalho, tendo sido aprovada na Convenção nº 81 – que se configura como um importante meio de concretização da lei, buscando sempre diminuir os riscos atinentes à exploração das relações trabalhistas.

No entanto, é indiscutível que a situação do empregado doméstico é distinta, principalmente no que concerne à ação fiscalizadora, devido à peculiaridade do local de trabalho. Conforme a análise de Russomano<sup>16</sup>, as particularidades de ser um trabalho realizado no espaço privado, o torna invisível à fiscalização da autoridade pública. Desta forma, por mais que o serviço doméstico seja regulamentado juridicamente, acaba-se prevalecendo às regras do mais forte, que no caso em questão, é o empregador. Neste sentido, há uma dificuldade da norma alcançar a efetividade, somado ao fator de que o princípio da inviolabilidade do domicílio dificulta a fiscalização por parte das Superintendências Regionais.

É importante ressaltar que ainda que o Estado garanta a inviolabilidade do domicílio, ele também assegura o dever constitucional de inspeção do ambiente do trabalho. No entanto, este assunto é pouco debatido e carece de regulamentação, de modo que, mesmo após os domésticos serem equiparados constitucionalmente aos demais trabalhadores, o emprego daqueles continua sendo instável.

Além do que foi discorrido, soma-se o fato de que geralmente não existe para o empregado doméstico a fixação de horário determinado para intervalo de almoço e descanso (intrajornada), como existe para o empregado celetista. Isto decorre do fato de que este controle seria, no mínimo, complicado, pois como as atividades laborais ocorrem no âmbito da residência do empregador, ocorrendo que, por exemplo, o horário das refeições é uma das horas que a empregada doméstica mais trabalha, ficaria difícil que se pré-fixasse um horário para que a mesma repousasse, visto que a rotatividade das pessoas que estão na residência - necessitando dos serviços da doméstica - não permitem tal.

Portanto, o que se busca discutir é a grande dificuldade do controle dos empregados domésticos, que justamente pelo fato de trabalharem no âmbito da residência do empregador, carecem de proteção normativa sobre o instituto do intervalo intrajornada, por não possuir

---

<sup>16</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 1990.

ainda norma específica para regulá-lo. Assim, ainda que a equiparação do empregado doméstico ao empregado celetista tenha trazido, sem dúvida alguma, importantes modificações para o empregado doméstico, é inegável que diversos pontos que necessitam de regulamentação continuam à mercê da vontade do empregador, dando ensejo, portanto, para o descumprimento de tais direitos.

## 7 CONCLUSÕES

O trabalho sempre foi presente na vida humana, e revela-se como sendo um aporte de valores que possui diversas facetas, ora se apresentando como provedor da dignidade da pessoa humana, ora como meio de degradação do ser humano.

Foi com base neste pressuposto que a Constituição Federal consagrou princípios e normas que estabelecessem o trabalho como importante instrumento de cidadania.

Ao longo do presente artigo, buscou-se discutir as modificações introduzidas após a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, bem como a ideia de igualdade formal de direitos fundamentais que são assegurados aos empregados domésticos no Brasil, em contraponto a desigualdade material que esta mesma classe vivencia.

Desde uma análise histórica até a apreciação da situação do intervalo intrajornada, averigua-se que a luta pela igualdade passou e continua passando por determinadas dificuldades, decorrentes das peculiaridades que são próprias dos empregados domésticos. Observou-se ainda que portarias que permitiam a redução do intervalo intrajornada são ilegais e afrontas diretas aos princípios constitucionais, de modo que a supressão - total ou parcial - do intervalo, ocasiona o pagamento com o acréscimo de 50% sobre a hora que deveria ter sido concedida.

Fazendo referência ao artigo da Mestre Kássia Capristano e Doutora Maria Cecato<sup>17</sup>, a aprovação da Emenda Constitucional nº 72 e sua regulamentação corolária, a despeito da morosidade com que surgem no cenário jurídico e social brasileiro, representam o alcance de um estágio superior no sentido da igualdade enquanto princípio constitucional, base de todos os direitos sociais.

---

<sup>17</sup> CAPRISTANO, Kássia; Líriam de Lima Costa; CECATO, Maria Aurea Baroni. **Fundamento da Nova Regulamentação da Relação Jurídica de Empregado Doméstico e Projeções da Emenda Constitucional nº 72**. In: XXII Congresso Nacional do CONPEDI/UNINOVE, 2013, São Paulo. Anais eletrônicos.

Assim, pode-se afirmar com propriedade que a simples ampliação da proteção legislativa tem se revelado insuficiente para, sozinha, superar as profundas desigualdades sociais que se verificam na sociedade brasileira.

Dessa forma, faz-se necessário o desenvolvimento imediato de normas específicas que regularizem a situação do trabalho doméstico, sem que seja necessário que uma grande quantidade de ações seja ajuizada no Judiciário.

Promover a dignidade da pessoa humana pressupõe respeito nas relações entre homem e Estado, bem como respeito nas relações particulares. De fato, a lei cumpre um importante papel para a concretização do mesmo, mas apenas isto não basta, é preciso a conscientização por parte de toda sociedade, que todos os indivíduos merecem ser tratados com respeito e igualdade - substancializada em seu sentido material - pois só assim é possível construir uma sociedade justa e igual para todos.

## REFERÊNCIAS

ANDARADE Jr., Marcelo Oliveira Serrando de. **A igualdade formal ante a desigualdade material na relação de emprego doméstico no Brasil**. João Pessoa: UFPB, 2014.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Traduzido por Roberto Raposo. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

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

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF 12 dez 1972, Seção 1.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição. Salvador, Podium, 2011.

CAPRISTANO, Kássia Líriam de Lima Costa; CECATO, Maria Aurea Baroni. **Fundamento da Nova Regulamentação da Relação Jurídica de Empregado Doméstico e Projeções da Emenda Constitucional nº 72**. In: XXII Congresso Nacional do CONPEDI/UNINOVE, 2013, São Paulo. Anais eletrônicos. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=ad1aee42344e7f74> > Acesso em 22 Jul 2014.

\_\_\_\_\_. **A regulamentação dos empregados domésticos no Brasil em face aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana:** as perspectivas da Convenção n. 189 (OIT) e da PEC 478/2010. Dissertação de mestrado. João Pessoa: UFPB, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr. 2008.

FARINA, José Maurício Fernandes. **Empregados domésticos em debate:** com modelos práticos. Rio de Janeiro: Kades, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 13. ed. São Paulo: Atlas. 2009.

\_\_\_\_\_. **Manual do Trabalho Doméstico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho Doméstico:** valores jurídicos e dignidade humana. São Paulo: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT e a Economia Informal**. Lisboa: ILO, 2006.

\_\_\_\_\_. **Passos para a Ratificação da Convenção nº 189 sobre as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos**. [S.I.: s.n.] Publicado em 2011. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic\\_gender/pub/notas\\_oit\\_%208/797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic_gender/pub/notas_oit_%208/797.pdf)>. Acesso: 12 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. **Trabalho doméstico no Brasil:** rumo ao reconhecimento institucional/ Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil. Brasília: ILO, 2010.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Trabalhador doméstico: A equiparação pretendida pela Emenda Constitucional n. 72/13. Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3702, 20 ago. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24584>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

PESSÔA, Eduardo. **Direito do Trabalho Doméstico**. Rio de Janeiro: Letras e Expressões. São Paulo: WVC Editora 2000.

PINHEIRO, Fabiana Souza. **Empregado Doméstico**. Intermas. Disponível em: < <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2584/2263> >. Acesso em: 14 Abr. 2014.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, direitos humanos sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006.

PORTO, Dora. **Trabalho doméstico e emprego doméstico: atribuições de gênero marcadas pela desigualdade**. Revista Bioética (Online), v. 16, p. 287-303, 2008.

ROCHA, Andréa Presas. **Emenda Constitucional nº 72/2013: primeiras impressões. Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3757, 14 out. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25511>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SANTOS, Edson Lino dos. **A jornada de trabalho do empregado doméstico, necessidade de fixação e efeitos, uma análise das décadas de omissão constitucional e de desamparo legal e o regime jurídico atual**. Disponível em: < <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/2625/1882> > Acesso em 12 de jul de 2014.