



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

Curso de Bacharelado em Direito

**MATHEUS SARAIVA VERANO**

**A JORNADA DE TRABALHO DO CUIDADOR: Questionamentos quanto à  
regulamentação**

**BRASÍLIA - DF**

**2024**

**MATHEUS SARAIVA VERANO**

**A JORNADA DE TRABALHO DO CUIDADOR: Questionamentos quanto à  
regulamentação**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor M.Sc. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

**BRASÍLIA - DF  
2024**

**MATHEUS SARAIVA VERANO**

**A JORNADA DE TRABALHO DO CUIDADOR: Questionamentos quanto à  
regulamentação**

Artigo científico apresentado como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito pela  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do  
Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor M.Sc. Cristiano Siqueira de  
Abreu e Lima

**BRASÍLIA, \_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 2024**

**BANCA AVALIADORA**

---

**Professor Orientador Cristiano Siqueira de Abreu e Lima**

---

**Professor(a) Avaliador(a)**

## **A JORNADA DE TRABALHO DO CUIDADOR: Questionamentos quanto à regulamentação**

Matheus Saraiva Verano

**Resumo:** O trabalho em questão aborda os regimes de trabalho da profissão de cuidador (de idosos, de crianças e de pessoas que necessitam de cuidados), além de tratar sobre a jornada de trabalho e os tempos de sobreaviso e prontidão desses profissionais. Deste modo, busca elencar os tipos de regime em que os cuidadores se enquadram, como a equiparação aos domésticos, os autônomos e os empregados comuns, especificando os detalhes de maior importância de cada um. Mais adiante, busca explicar como é o funcionamento da jornada de trabalho das classes de empregados comuns e dos empregados domésticos, incluindo os tempos em que os empregados aguardam ordens de seus empregadores. O intuito da referida explicação é esclarecer o modo de funcionamento e de emprego da jornada de trabalho no dia a dia desses trabalhadores, abordando temas como a duração do trabalho, o controle de chegada e saída, as horas extras, as férias remuneradas, a posterior equiparação dos domésticos aos cuidadores e, por fim, as pequenas diferenças entre os dois. Desta maneira, o trabalho teve o objetivo de levantar as questões ainda não respondidas pelo judiciário brasileiro sobre os tempos de sobreaviso e prontidão onde, de certa forma, a legislação é omissa, e explicar como podem ser contratados os profissionais em questão.

**Palavras-Chave:** Direito do Trabalho. Jornada de Trabalho. Cuidadores. Regimes de Trabalho. Doméstico. Lei das Domésticas.

**Sumário:** Introdução. 1 - Os Regimes de Trabalho do Cuidador. 1.1 - Empregados Domésticos. 1.2 - Empregado Comum. 1.3 - Autônomo. 2 - A Jornada de Trabalho: Comuns X Domésticos. 3 - A Jornada de Trabalho do Cuidador: Sobreaviso e Prontidão. 3.1 - Existe Mesmo o Tempo de Sobreaviso Para os Cuidadores?. 3.2 - Qual a Melhor Forma de Contratar Cuidadores?. Considerações Finais. Referências.

## INTRODUÇÃO

O cuidador é tido como aquele que presta auxílio e cuidados básicos ao assistido, seja ele idoso, pessoa com deficiência ou pessoas com limitações físicas ou mentais, com o intuito de garantir uma boa vida e o bem-estar. Estes serviços, como será visto mais adiante, podem ser prestados no domicílio, em clínicas, em hospitais e em qualquer outro lugar que o assistido necessite de auxílio.

Neste trabalho, será visto que, hoje em dia, há uma equiparação da profissão do cuidador à profissão do trabalhador doméstico. Assim, serão expostas as semelhanças e diferenças de ambas as categorias e, ao final, surgirão questionamentos relativos ao modo de contratação do profissional e sobre a jornada de trabalho dele.

Desta maneira, o objetivo deste trabalho é mostrar algumas ideias que não ficam claras com uma simples leitura das leis que regem a profissão e levantar questionamentos para, de certa forma, auxiliar no entendimento dessas questões.

Este trabalho utiliza uma abordagem metodológica de pesquisa descritiva, visando descrever e detalhar o objeto de estudo, e de pesquisa bibliográfica, fazendo uma coletânea de informações de diversos autores para, ao final, chegar a uma conclusão clara e de fácil entendimento. Dessa forma, as informações obtidas em livros e artigos de autores distintos foram agrupadas para que fosse possível alcançar o objetivo deste trabalho.

Assim, na primeira parte, serão apresentados os regimes de trabalho dos cuidadores, dividindo em 3 (três) regimes predominantes e mostrando suas especificidades. Já na segunda parte, o foco é a jornada de trabalho das categorias de empregado doméstico e cuidadores, onde serão expostas as diferenças entre elas, para demonstrar que, mesmo equiparadas, as categorias são diferentes. Por fim, na terceira parte, serão levantados questionamentos sobre os tempos de sobreaviso e de prontidão na jornada de trabalho do cuidador e sobre a melhor forma de contratação do profissional, seja ela como doméstico, autônomo ou empregado comum.

Vale lembrar que o objetivo do presente trabalho não é achar respostas para estas questões, mas auxiliar na busca delas e esclarecer alguns pontos que não ficaram claros depois da edição das leis.

Portanto, no terceiro capítulo, as questões foram abordadas levando em conta a necessidade e a possibilidade do brasileiro comum de contratar um cuidador para prestar cuidados ao ente querido. Neste capítulo, levou-se em consideração que não é um serviço de baixo custo, que não são todas as pessoas que têm condições de arcar com um custo desse e que, também, algumas famílias optam por fazer esse serviço por conta própria. Assim, como dito anteriormente, a intenção não é responder às perguntas, mas esclarecer alguns pontos que podem ser diferenciais para famílias que pensam em utilizar esses serviços.

## **1 OS REGIMES DE TRABALHO DO CUIDADOR**

Hoje em dia, as pessoas têm dado mais atenção aos cuidados que uma pessoa idosa ou uma pessoa com deficiência física ou mental necessita, tais como auxílio com medicamentos, banho, troca de roupa e alimentação. Desta forma, a profissão dos cuidadores tem sido cada vez mais procurada. Com isso, surgem algumas dúvidas sobre a categoria e suas formas de trabalho. Portanto, neste capítulo, serão abordados os regimes de trabalho da categoria.

No Brasil, os regimes de trabalho do cuidador são regidos, em sua maioria, pela Consolidação de Leis Trabalhistas e pela Lei Complementar nº 150/2015 (Lei das Domésticas), mas, em alguns casos, podem ser regidos também pelo Código Civil, como será visto adiante. Estes dispositivos permitem que a classe dos cuidadores possa trabalhar sob os seguintes regimes: (i) empregado doméstico; (ii) empregado comum; e (iii) autônomo. Os 3 (três) tipos serão expostos a seguir, com as especificidades de cada um.

### **1.1 Empregados Domésticos**

A começar pelo regime de trabalho equiparado ao dos trabalhadores domésticos, observa-se que é regido pela Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Dito isso, tem-se a equiparação das duas classes.

Antes de adentrar no assunto, é importante entender em quais ocasiões o cuidador se adequa ao regime de empregado doméstico. A legislação brasileira<sup>1</sup> entende como doméstico<sup>2</sup> o empregado que trabalha em âmbito residencial, para uma pessoa específica ou uma família que não tenha finalidade lucrativa sobre o serviço prestado e que tenha continuidade, por mais de 2 dias por semana. Ou seja, uma pessoa que esteja diariamente na casa dos empregadores, trabalhando sem o intuito de gerar lucros para a família. Nestes casos, por se tratar de relações de emprego que caracterizam vínculo empregatício - apresentam serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, continuidade, subordinação e onerosidade para o empregado<sup>3</sup> -, tem-se a figura do empregado doméstico. Após uma breve explicação da categoria, passamos à análise do regime enfrentado pelos cuidadores que se encaixam como domésticos.

Neste regime, a classe dos cuidadores tem todos os benefícios que são garantidos aos domésticos, tais como salário mínimo, horas extras, banco de horas, repouso semanal remunerado, férias, 13º salário e licença maternidade<sup>4</sup>. Assim, este é o regime mais comum entre os cuidadores, visto que garante benefícios que os regimes que serão demonstrados posteriormente não garantem e, além disso, mantém a carga horária comum entre os contratos de trabalho.

Sobre a carga horária, tem-se que o cuidador “doméstico” não pode exceder a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo variar entre as jornadas de 12x36, 8 horas diárias e mais 4 horas no sábado, 6 horas diárias e escalas de plantão. Ainda assim, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017<sup>5</sup>) autorizou a jornada parcial, para que sejam trabalhadas até 30 horas semanais - sem horas extras - ou 26 horas semanais, com, no máximo, 6 horas extras.

---

<sup>1</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 3º.**

<sup>2</sup>BRASIL. **Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. **Art. 1º.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 10 out 2024.

<sup>3</sup>JUSBASIL. **Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego.** Disponível em: [https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332#:~:text=Neste%20sentido%2C%20os%20requisitos%20para,inexiste%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego](https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332#:~:text=Neste%20sentido%2C%20os%20requisitos%20para,inexiste%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego.). Acesso em: 16 out 2024.

<sup>4</sup>BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 out 2024.

<sup>5</sup>BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 26 set. 2024.

Acerca dos outros benefícios, observa-se que são colocados em prática exatamente como está disposto nos artigos 17; 21, II; 13; 20; 10 da Lei das Domésticas, garantindo a remuneração sobre as horas extras, o 13º salário, a licença maternidade, as férias e o repouso semanal remunerado. Esses benefícios garantem que os domésticos tenham os mesmos direitos fundamentais dos trabalhadores regidos pela CLT.

Ainda, vale ressaltar que para ser equiparado ao empregado doméstico, além de celebrar contrato com um empregador, a classe deve seguir algumas regras para ser considerado doméstico. Como bem destacou Antonio Umberto de Souza Junior, em seu livro “O Novo Direito do Trabalho Doméstico”<sup>6</sup>, existe um novo conceito operacional para distinguir o empregado doméstico: a pessoalidade, reforçando que as tarefas do doméstico são intransferíveis; e a continuidade (ou não eventualidade), não sendo um serviço prestado uma única vez.

Em se tratando de vínculo empregatício, o Tribunal Superior do Trabalho tem diversos precedentes que tratam sobre a incidência - ou não - dessa relação. Vê-se:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1 - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA . O juízo sobre a transcendência da preliminar de nulidade é realizado apenas em tese, remetendo à mera plausibilidade abstrata das alegações recursais, sem antecipar-se o juízo de mérito. Verifica-se, todavia, que o Tribunal Regional consignou expressamente sua conclusão sobre o tema "vínculo de emprego", esclarecendo a contento os fundamentos que o levaram a concluir que "No caso dos autos, embasado no teor da prova testemunhal, é possível concluir que a obreira prestava serviços de forma contínua ao reclamado, configurando o liame empregatício doméstico, a teor do disposto no já citado art. 1º, caput , da Lei Complementar 150/2015. Ainda, encontram-se presentes na relação estabelecida os requisitos estabelecidos no caput dos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica." Dessa forma, não envolvendo a demanda valores elevados, nem tampouco omissão relevante sobre questão pacificada no âmbito do TST, nem se tratando de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, ou de pretensão do reclamante sobre direito constitucionalmente assegurado, afasta-se a transcendência da causa. Agravo conhecido e não provido. 2 - VÍNCULO DE EMPREGO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126 DO TST. PREJUDICADA A ANÁLISE DA TRANSCENDÊNCIA . O Tribunal Regional, na análise do acervo fático-probatório dos autos, especialmente na prova oral, consignou que restou configurado o vínculo empregatício porque presentes todos os requisitos previstos nos arts. 3º da CLT e 1º da LC 150/2015. Assim, a pretensão da parte agravante, notadamente de que inexistia prova nos autos da pessoalidade, habitualidade e subordinação, limita-se à reanálise probatória, o que não se admite, ao teor da Súmula 126 do TST. Desse modo, deve ser

---

<sup>6</sup>JÚNIOR, Antônio Umberto de S. **Linha doutrina: o novo direito do trabalho doméstico, 1ª edição.** Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2015. *E-book*. p.152. ISBN 9788502634961. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502634961/>. Acesso em: 10 out. 2024.



mantida a decisão agravada, porquanto o recurso de revista não reúne condições de processamento. Agravo conhecido e não provido<sup>7</sup>

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS CARACTERIZADORES. PESSOALIDADE. AUSÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS CARACTERIZADORES. PESSOALIDADE. AUSÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Em razão do reconhecimento da transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS CARACTERIZADORES. PESSOALIDADE. AUSÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. É considerado empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Leitura do art. 3º consolidado. Ausente qualquer um desses pressupostos, inexistente a relação de emprego. A pessoalidade prevê que o empregado é contratado pelas suas características e habilidades pessoais, não podendo se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ante a análise dos elementos trazidos no corpo do v. acórdão regional, constata-se a ausência de pessoalidade na relação de trabalho desenvolvida entre as partes, sendo certa a possibilidade de o autor se fazer substituir por outro (trabalhador), sendo-lhe autorizado " chamar outro entregador " para o exercício da função de motoboy. Não pode ser reconhecida a vinculação empregatícia na relação havida, ante a ausência do elemento pessoalidade. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido<sup>8</sup>

Assim, observa-se que o TST tem entendimento firmado quando se trata dos requisitos para consideração do trabalho doméstico. No caso dos cuidadores, por equiparação, os requisitos se mantêm os mesmos, tendo que ser um serviço não eventual, pessoal e oneroso.

## 1.2 Empregado Comum

O segundo regime a ser tratado é o de empregado comum, que é bastante semelhante ao regime anterior. Essas pessoas trabalham para empresas e/ou clínicas que prestam esse tipo de serviço na área da saúde. Sendo assim, são contratados única e exclusivamente pela pessoa jurídica da empresa, sem receber qualquer quantia ou benefício diretamente do assistido ou da família do mesmo.

---

<sup>7</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Ag-AIRR-10830-48.2020.5.03.0185**, 8ª Turma, Relatora: Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 26 ago. 2024.

<sup>8</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-24650-39.2022.5.24.0005**, 5ª Turma, Relator: Ministro Breno Medeiros, DEJT 14 jun. 2024.

Os empregados comuns são regidos pela CLT, que traz as seguintes características: (i) o trabalho é realizado em instituições de saúde, sejam elas clínicas, hospitais ou asilos; (ii) a jornada de trabalho é a mesma dos domésticos, não podendo exceder 44 horas semanais; (iii) a carteira de trabalho assinada pelo contratante; e (iv) todos os benefícios garantidos pela Consolidação.<sup>9</sup>

Ademais, entende-se por empregado comum aquele que presta serviços sem eventualidade - mais de 2 dias na semana -, com subordinação ao seu empregador, onerosidade e pessoalidade. No caso do empregado comum, além de ensejar vínculo empregatício, existe o intuito da empresa empregadora em obter lucro mediante o serviço prestado. Esta é uma das formas de diferenciação dos domésticos (prestam serviço em âmbito domiciliar e sem o objetivo de lucro) e dos empregados comuns.

Desta forma, verifica-se que o primeiro regime citado e o de empregados comuns apresentam muitas semelhanças, porém, têm algumas diferenças, além das supracitadas. São elas:

	Domésticos	Empregados Comuns
Contratante	Pessoa Física (assistido e/ou família).	Pessoa Jurídica (hospitais e/ou clínicas e/ou asilos).
Jornada de Trabalho	12x36 (44 horas semanais).	12x36 (44 horas semanais).
Carteira de Trabalho	Assinada como empregado doméstico.	Assinada como empregado comum (CLT).
Vínculo	Empregado doméstico.	Empregado comum.
Regulamentação	Lei Complementar nº150/2015 (Lei das Domésticas).	Consolidação das Leis Trabalhistas.
Ambiente	Residência do assistido.	Hospitais/Clínicas/Asilos.

Dito isso, observa-se que os dois regimes têm características diferentes, mas que, de uma forma geral, se assemelham bastante. Em todas as regulamentações, a classe tem benefícios e regras a serem cumpridas. Seja com carga horária, que não pode ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais, seja com trabalho eventual e sem habitualidade. No geral, o serviço prestado é o mesmo.

<sup>9</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo. JusPodivm, 2024.

### 1.3 Autônomo

Já o regime dos autônomos, dispõe que estes prestarão serviços de forma independente, sem ensejar vínculo empregatício. Ou seja, para isso, devem trabalhar sem a ideia de continuidade, não excedendo o limite de 2 dias na semana para o mesmo empregador, e sem se submeter às regras estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas. Aqui, é importante entender a diferença entre o diarista (autônomo) e o empregado doméstico: o autônomo trabalha esporadicamente para o empregador e não possui vínculo empregatício, visto que não tem continuidade. Já o doméstico exerce atividade de forma contínua, mais de 2 vezes na mesma semana, ensejando vínculo empregatício, o que pode impactar até na forma de contribuição para a previdência social<sup>10</sup>. Em se tratando de pagamento de tributos, os autônomos são os próprios responsáveis a contribuir para a previdência social, enquanto os domésticos têm a sua contribuição paga pelos seus empregadores.

Em sua grande maioria, os cuidadores que optam pelo regime autônomo escolhem se registrar como Microempreendedor Individual - MEI<sup>11</sup> e firmam um contrato de prestação de serviços com o empregador, especificando o pagamento, o tempo e seus direitos e deveres.

Esta categoria, por ser autônoma e não se enquadrar, de maneira concreta, em uma classificação fixa, é regida por diversas normas que visam garantir os direitos trabalhistas e de segurança. Assim, por se tratar de um profissional independente, (i) o Código Civil<sup>12</sup> versa sobre o contrato de prestação de serviços realizado entre o assistido e o autônomo; (ii) se houver registro como Microempreendedor Individual, a Lei Complementar nº 128/2008<sup>13</sup> garante os benefícios previdenciários e o recolhimento do Simples Nacional; (iii) para que não haja vínculo empregatício, esses profissionais devem ter em vista a CLT para que não se enquadrem nos

---

<sup>10</sup>INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Diaristas e empregadas domésticas são diferentes perante a Previdência Social**. Disponível em:

<https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/diaristas-e-empregadas-domesticas-sao-diferentes-perante-a-previdencia-social#:~:text=A%20diarista%20exerce%20atividade%20espor%C3%A1dica,que%20constitui%20um%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio>. Acesso em: 16 out 2024.

<sup>11</sup>SEBRAE. **Tudo o que você precisa saber sobre o MEI**. Disponível em:

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-mei,caa7d72060589710VgnVCM10000d701210aRCRD#:~:text=MEI%20significa%20Microempreendedor%20Individual%2C%20o%20u,direitos%20de%20uma%20pessoa%20jur%C3%ADdica>. Acesso em: 10 out 2024.

<sup>12</sup>BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 10 out 2024.

<sup>13</sup>BRASIL. **Lei Complementar n.º 128, de 19 de dezembro de 2008**. Institui o Simples Nacional. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp128.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm). Acesso em: 10 out 2024.

requisitos impostos por ela; (iv) ainda por se tratar de uma prestação de serviços, o cuidador deve ter ciência sobre o Código de Defesa do Consumidor<sup>14</sup>, que pode regular o serviço prestado; e (v) mesmo não regulamentado por lei específica, o Projeto de Lei nº 11/2016<sup>15</sup> estabelece regras para a capacitação, reconhecimento e qualificação da profissão.

Em resumo, o regime de trabalho do cuidador autônomo traz flexibilidade e independência ao prestador de serviço. Atrelado a isso, essa opção exige organização para que seja possível encaixar todos os assistidos em sua semana de trabalho, sem que enseje vínculo empregatício.

## **2 JORNADA DE TRABALHO: COMUNS X DOMÉSTICOS**

É de suma importância tratar sobre a jornada de trabalho. Isto porque tem grande relevância em diversos aspectos das relações de trabalho: (i) primeiro, o indivíduo, prezando pela saúde, vida privada, vida pública e direito à desconexão com o trabalho; (ii) depois, o empregador, para que seja possível oferecer condições dignas de trabalho ao funcionário; e (iii) o Estado, fazendo o controle da jornada como instrumento e política de segurança e saúde no trabalho, assim como um mecanismo de equalização na relação da oferta com a mão de obra disponível.

Desta forma, legislar sobre este tema traz várias indagações sobre os motivos de como tal lei foi criada e, para isso, existem justificativas plausíveis para explicar. A primeira delas é a biológica<sup>16</sup>, pois o fato de não haver abuso no uso da mão de obra e o oferecimento de descanso favorece a recomposição física e mental do trabalhador, fazendo com que no dia seguinte, ele esteja em condições de trabalhar novamente. A segunda é a social, para garantir ao trabalhador a sua convivência familiar, lazer e entretenimento. A terceira é a justificativa política, que possibilita o exercício da cidadania do empregado, favorecendo sua participação na comunidade. E, por último, a econômica, que permite a justa divisão do trabalho, proporcionando vagas de emprego para uma parte maior da população.

---

<sup>14</sup>BRASIL. **Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 10 out 2024.

<sup>15</sup>BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n.º 125798/2017.** Dispõe sobre as reformas trabalhistas. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125798>. Acesso em: 10 out 2024.

<sup>16</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 7º, XIII.**

Foram utilizados critérios para a fixação de jornada de trabalho no Brasil, tais como tempo à disposição, tempo residual, tempo de deslocamento, tempo de espera, regime de prontidão e sobreaviso. Vejamos:

**(i) Tempo à disposição:** sendo este o critério principal, trata-se do tempo em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, incluindo o tempo de efetivo trabalho + tempo residual (arts. 4 e 58, §§1º e 4º, CLT). Sobre este tempo, a Súmula nº 11 do TRT da 12ª Região<sup>17</sup> dispõe que o momento da troca de uniforme é considerado tempo à disposição do empregador: *“O tempo destinado à troca de uniforme como obrigação imposta pelo empregador ou por norma de saúde pública deve ser considerado como efetiva labuta, integrando a jornada de trabalho do empregado, ainda que haja previsão em contrário em instrumento normativo.”*.

**(ii) Tempo Residual:** regulado pela CLT, em seu art. 58, §§1º a 4º, trata sobre os minutos que antecedem e sucedem o trabalho efetivo. Portanto, cuida-se do tempo usado para os pequenos afazeres antes e depois do trabalho, como bater o ponto ou trocar de roupa. Vale lembrar que, para o tempo residual, não são contabilizadas as variações não excedentes a 5 minutos em cada marcação de horário, observando o limite diário de 10 minutos. Ainda, é importante salientar que os minutos que antecedem ou sucedem a jornada de trabalho para atividades particulares ou proteção pessoal também não são contabilizados.

**(iii) Tempo de Deslocamento:** este tempo é chamado de *“In Itinere”*. Segundo a CLT, o tempo despendido pelo empregado para realizar o deslocamento entre a sua residência e o local de trabalho (ou o caminho contrário) não será computado na contagem de horas da jornada de trabalho, pois não é tempo à disposição do empregador. Sobre este tempo, a Reforma

---

<sup>17</sup>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Súmula n.º 11**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/sumulas/sumula-n-11-do-trt-12/1616601986>>. Acesso em: 10 out 2024.

Trabalhista trouxe algumas modificações no art. 58 da Consolidação<sup>18</sup>. Hoje em dia, o §2º do referido artigo prevê que “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.” Aqui, foi empregado o princípio da razoabilidade, conforme Súmula nº 429 do TST<sup>19</sup>: “Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.”. Antes da reforma, este tempo era computado nos casos em que o local de trabalho era de difícil acesso ou não servido por transporte público.

**(iv) Tempo de Prontidão:** é o tempo que o empregado fica nas dependências laborais ou em local determinado pelo empregador aguardando ordens. Caso contrário, deve apenas cumprir a carga horária (de no máximo 12 horas), apenas esperando, sem exercer sua função. Neste caso, a remuneração é de  $\frac{2}{3}$  do horário normal.

**(v) Tempo de Sobreaviso:** é o tempo que o empregado fica fora das dependências laborais, podendo estar onde quiser, mas podendo receber convocação a qualquer momento. Esse tempo tem limite máximo de 24 horas, com salário de  $\frac{1}{3}$  da hora normal.

Desta forma, percebe-se que foram levados em consideração diversos pontos para que a jornada de trabalho fosse determinada. Em resumo, são contabilizadas as horas em que o empregado está dispondo o tempo dele para um eventual serviço. Ou seja, se o empregador tem à sua disposição o empregado, a jornada está sendo contabilizada. Trazendo para uma realidade mais atual e utilizando termos mais modernos, é o mesmo que dizer que enquanto o empregado

---

<sup>18</sup>JUSBRASIL. **Reforma trabalhista: in itinere (deslocamento até o trabalho)**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-in-itinere-deslocamento-ate-o-trabalho/488773703#:~:text=Revoga%C3%A7%C3%A3o%20do%20%C2%A7%203%C2%BA,hora%20extra%20decorrente%20do%20deslocamento>. Acesso em: 16 out 2024.

<sup>19</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 429**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/direito-garantido-tempo-a-disposicao>>. Acesso em: 10 out 2024.

estiver “*online*”, sua jornada está sendo computada e, a partir do momento em que estiver “*offline*”, dá-se o término do tempo à disposição.

Em se tratando da duração do trabalho e do repouso, na prática, é necessário considerar 6 diferentes perspectivas: (i) a compensação da jornada com pagamento de horas extras em casos em que houver extrapolação; (ii) o adicional noturno, sendo acrescentado 20% do valor da hora diurna para a hora noturna; (iii) o intervalo durante a jornada, podendo considerar o horário de almoço e/ou horário de descanso; (iv) o intervalo interjornada, sendo entendido como o período para descanso, lazer, tempo familiar e entretenimento, entre as jornadas; (v) os feriados e os repouso semanais remunerados, devendo obedecer os feriados nacionais, estaduais e municipais, além de obedecer a Consolidação quando ela trata sobre repouso aos domingos; e (vi) as férias, que devem ser concedidas pelo empregador após 12 meses de trabalho, com aviso prévio e com remuneração.

Os estabelecimentos com mais de 20 empregados devem fazer controle de chegada e saída de seus funcionários. Este controle é de responsabilidade do empregador e pode ser feito manual, mecânico ou digitalmente<sup>20</sup>. Para o empregado doméstico, este controle pode ser feito documentalmente, com assinatura diária do empregado. Entretanto, para os demais casos, apenas a assinatura do empregado não basta como requisito de validade dos cartões de ponto. Se houver acordo individual ou normas coletivas, o empregador pode anotar somente as exceções, como os dias em que houver falta ou atraso, deixando subentendido que nos outros dias a jornada foi cumprida conforme o estipulado.

Quando os empregados extrapolam o seu horário de trabalho, devem ser remunerados pelo tempo extra despendido. Por isso, foram estipuladas as horas extras, que tem como definição o tempo de trabalho além da jornada ordinária, observando o limite máximo legal: 8 horas diárias - 44 horas semanais -, com, no máximo, 10 horas extras. Apenas se houver um acordo entre as partes, a remuneração da hora extra pode ultrapassar o mínimo de 50% da hora diurna. Assim, a remuneração é feita da seguinte forma: a jornada ordinária é remunerada pelo que foi firmado no contrato mais o adicional de 50% do valor contratual por cada hora extra realizada.

---

<sup>20</sup>BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 74, §2º, Lei n.º 13.874/2019 e Súmula 338 do TST.

Por fim, sobre as férias remuneradas, é importante lembrar que trata-se de um Direito Fundamental, assegurado pela Constituição Federal, em seu art. 7º, XVII.

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

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Assim como na regulamentação da jornada de trabalho, na criação das férias também foram considerados 3 critérios para justificar a sua necessidade: (i) razão biológica, que favorece a recomposição física e mental do trabalhador, evitando o que, hoje em dia, é chamado de *burnout*; (ii) a razão social, para promover entretenimento, lazer e convivência familiar; e (iii) a razão econômica, que, por favorecer o turismo, algumas cidades brasileiras são bem dependentes das férias.

Sobre as doenças ocupacionais de ordem física e psíquica, como a do esgotamento profissional (*burnout*), o médico global Dr. Draúzio Varella explica:

A síndrome do *burnout*, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano.<sup>21</sup>

Por não ser diferente dos outros benefícios garantidos nas Leis Trabalhistas, existem requisitos que devem ser cumpridos ao conceder e gozar das férias. O art. 145 da CLT, garante que a remuneração das férias e/ou o abono delas, devem ser pagos com antecedência de 2 dias do início do gozo. Além disso, como dito anteriormente, o empregado só poderá tirar férias após 12 meses trabalhados e, ainda assim, o empregador é quem decide o período em que seu funcionário poderá se ausentar.

Visto como funciona a jornada de trabalho de um modo geral, regulada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, será abordada a comparação com a jornada dos domésticos. Aqui, serão demonstradas as semelhanças e diferenças de ambas, com as justificativas para tal decisão. Vejamos.

---

<sup>21</sup>VARELLA, Drauzio. **Síndrome de Burnout: esgotamento profissional**. Disponível em: <https://drauzioarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 10 out 2024.



Tem-se que os cuidadores, após a edição da Lei Complementar nº 150/2015, tiveram suas funções equiparadas às funções dos empregados domésticos. Esta comparação se deu, principalmente, pelas semelhanças entre os detalhes dos serviços prestados, como por exemplo a jornada de trabalho, a habitualidade, entre outros.

Primeiramente, existem algumas opções de escalas que podem ser cumpridas pela classe<sup>22</sup>: (i) as 44 horas semanais, sendo 8 horas diárias de segunda a sexta e 4 horas no sábado, com descanso semanal no domingo; (ii) a jornada parcial, com duração de até 25 horas semanais, onde os salários e as férias são proporcionais aos dias trabalhados, regulada pelo art. 3º da Lei das Domésticas; e (iii) a jornada popularmente chamada de 12x36, regida pelo art. 10º da mesma lei, onde é possível trabalhar por 12 horas seguidas com 36 horas de descanso, ou seja, a cada 12 horas trabalhadas, o empregado descansa por um dia e meio.

Além da semelhança - ou igualdade - das escalas, a Lei nº 150/2015 também garante o intervalo durante a jornada. Este repouso deve ter duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, podendo, por acordo, ser reduzida a 30 minutos. Por não se tratar de horário de trabalho efetivo, o repouso durante o trabalho não é contabilizado na carga horária. Ou seja, considerando que o doméstico não estará à disposição do empregador durante seu horário de almoço/descanso, o tempo despendido deve ser compensado ao final do dia. Então, se uma pessoa realiza a escala de 8 horas diárias e entra no serviço às 7 da manhã, em tese, deveria sair às 3 da tarde, porém, com o tempo de descanso (1-2 horas), poderá sair apenas às 4 ou 5 da tarde.

Em 2003, foi editada a Emenda Constitucional nº 72<sup>23</sup>, que concedeu remuneração para o serviço prestado no período noturno. Entretanto, para os domésticos, foi necessário que a Lei das Domésticas regulamentasse. Assim, a Lei apenas reproduziu o que já era garantido pela Consolidação de Leis Trabalhistas. Vejamos:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

---

<sup>22</sup>NOLAR. **Carga horária de empregada doméstica.** Disponível em: <https://www.nolar.com.br/blog/esocial-de-empregada-domestica/carga-horaria-domestica/>. Acesso em: 10 out 2024.

<sup>23</sup>BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 72, de 2 de abril de 2013.** Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estender aos empregados domésticos os direitos previstos no referido artigo. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 10 out 2024.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

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

Ainda, em 2017, foi sancionada a Reforma Trabalhista, que trouxe várias mudanças para o Direito do Trabalho. No entanto, segundo Henrique Correia<sup>24</sup>, a reforma não acarretou nenhuma mudança direta à Lei das Domésticas, apenas indiretas.

Desse modo, o autor reforçou que a reforma modificou indiretamente apenas dois pontos da Lei das Domésticas: (i) o regime de tempo parcial, que depende de acordo prévio entre as partes e permite a jornada de 25 horas semanais, podendo fazer - no máximo - 1 (uma) hora extra por dia; e (ii) as férias em regime de tempo parcial, que determinou que a concessão do benefício seria feita na mesma proporção prevista aos demais empregados antes da reforma, permitindo, ainda, o abono pecuniário.

Conforme visto, existem algumas mínimas diferenças entre a jornada de trabalho do trabalhador comum com a jornada de trabalho do doméstico. Em resumo, a Lei Complementar nº 150/2015 igualou as duas classes e garantiu benefícios muito importantes aos trabalhadores domésticos. E, além disso, depois da Reforma Trabalhista, não houve mudanças concretas na referida lei, ou seja, a criação desta legislação foi de suma importância para garantir os direitos fundamentais da categoria.

### **3 A JORNADA DE TRABALHO DO CUIDADOR: SOBREAVISO E PRONTIDÃO**

Conforme visto, a jornada de trabalho é o tempo em que o empregado está à disposição do empregador. Porém, existem duas situações em que os cuidadores são colocados de maneira diferente e que a CLT, até antes da Reforma Trabalhista, flexibilizou: o tempo de sobreaviso e o tempo de prontidão.

---

<sup>24</sup>CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

Quando a Consolidação das Leis Trabalhistas foi editada, os regimes de sobreaviso e prontidão foram direcionados apenas ao ferroviário. Entretanto, são aplicados, por analogia, a outros trabalhadores<sup>25</sup>:

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de **sobre-aviso e de prontidão**, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

Sobre o primeiro regime, este consiste na possibilidade de o cuidador permanecer em local diferente do assistido (podendo ser na mesma casa, mas em cômodos separados), aguardando o momento em que será necessário o seu auxílio. Para exemplificar, será utilizado um idoso que necessita de cuidados para alimentação, banho, troca de roupa e remédios. Desse modo, imagine que o idoso recebeu o auxílio de medicação, alimentação, banho e roupas pela manhã e só repetirá essas atividades na hora do almoço. Nesse tempo em que o idoso não precisa de assistência, o cuidador pode ficar em outro quarto da casa esperando a hora de atuar novamente.

Por outro lado, o segundo regime estabelece que o cuidador deve ficar no local das atividades por ele exercidas, esperando o momento em que será necessário o seu auxílio. Este é o caso dos cuidadores que precisam dormir no mesmo quarto do assistido para que, sempre que preciso, esteja à disposição.

Neste sentido, equiparando os domésticos aos cuidadores, Antonio Umberto de Souza Junior explica que “se o empregado for obrigado a dormir em estado de total atenção para acudir pessoas carentes de cuidado, este tempo de pernoite deve integrar o tempo de serviço para todos

---

<sup>25</sup>CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

os efeitos, devendo, assim, ser computado na jornada de trabalho. É que, em tais circunstâncias, o sono não será reparador dado o estado de permanente vigília a que estarão submetidos tais profissionais.<sup>26</sup>”. Porém, conforme dito anteriormente, o tempo de prontidão não pode exceder o período máximo de 12 horas de trabalho. Portanto, para que o cuidador possa dormir com o assistido em estado de prontidão, ele não pode ter trabalhado durante o dia.

O autor ainda complementa dizendo que “A continuação de atividade ordinária por meio de regime de prontidão caracteriza extrapolação intolerável dos limites legais de tempo de trabalho. Relembre-se que, mesmo em situações de força maior, a CLT autoriza o trabalho pelo período máximo diário de 12 horas. Portanto, a prontidão não deve ser acumulada com as tarefas laborais cotidianas”.

Em adição ao que disse Antonio Umberto, tem-se o livro de Luciano Martinez, o Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho<sup>27</sup>, onde ele ilustra as diferenças do tempo de sobreaviso e o tempo de prontidão. Nele, o autor aborda a questão do adicional noturno, que “não há, porque tais horas são de mera expectativa, e não de efetiva prestação de serviços”, utilizando a mesma explicação para os dois tipos.

Explicados os dois regimes de tempo, é possível observar que, para os cuidadores, não existe uma grande diferença entre o tempo de sobreaviso e o tempo de prontidão. Ora, se o primeiro estabelece que a remuneração é de  $\frac{1}{3}$  da hora normal e o segundo estabelece que o pagamento será de  $\frac{2}{3}$  da hora normal, para a classe dos cuidadores, o regime de prontidão é mais benéfico, visto que em ambos os casos, eles estariam no local de trabalho, inevitavelmente.

Eis então, as problemáticas do presente trabalho: **1.** Existe mesmo o tempo de sobreaviso para os cuidadores?; **2.** Qual a melhor forma de contratar cuidadores?.

Passemos à breve análise dessas questões.

### **3.1 Existe Mesmo o Tempo de Sobreaviso Para os Cuidadores?**

---

<sup>26</sup>JÚNIOR, Antônio Umberto de S. **Linha doutrina: o novo direito do trabalho doméstico, 1ª edição.** Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2015. *E-book*. p.152. ISBN 9788502634961. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502634961/>. Acesso em: 10 out. 2024.

<sup>27</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 14th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. *E-book*. p.254. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 10 out. 2024.

Neste ponto, existe uma linha tênue entre a teoria e a prática. Conforme foi visto ainda neste capítulo, a diferença dos dois tempos (sobreaviso e prontidão) está ligada ao local em que o empregado espera. Para o sobreaviso, o empregado pode permanecer “fora de seu horário habitual de trabalho, em sua própria casa ou onde entenda por bem estar”<sup>28</sup>. Ou seja, neste regime, o empregado pode fazer o que bem entender, na hora que bem entender.

Entretanto, para os cuidadores, não há a possibilidade de ficar em local adverso de seu assistido, pois, por exercer o cargo de cuidador, deve, ao menos, estar na mesma residência que o seu paciente. Portanto, mesmo que em cômodos diferentes, o empregado não tem a escolha de estar onde bem entender, como disse Luciano Martinez<sup>29</sup>. Significa dizer que o cuidador pode não estar ao lado do seu assistido durante toda a sua jornada de trabalho, mas deve estar na mesma residência, não ensejando, assim, o regime de prontidão, uma vez que não pode escolher onde estar.

Essa particularidade da profissão do cuidador tem uma ligação direta com o tempo de prontidão. Isto porque, na prática, o profissional deve ficar nas dependências do empregador ou em local por ele determinado, aguardando ordens de serviço. Uma vez que o empregado não tem a opção de escolher onde ficar, enseja o regime de prontidão, excluindo a possibilidade de se aplicar o tempo de sobreaviso.

Ainda, vale ressaltar que o tempo de prontidão é mais benéfico para os cuidadores, visto que o máximo de tempo que ele poderá exercer esse regime é de 12 horas e a remuneração é maior em comparação com o tempo de sobreaviso, que permite a duração de 24 horas e remuneração de  $\frac{1}{3}$  da hora-salário.

Dito isso, resta clara a linha tênue entre a teoria e a prática. Na teoria é fácil de entender as especificações de cada regime, porém, quando colocadas na prática, no fim, o tempo de sobreaviso, basicamente não acontece, e nos resta apenas a classificação do tempo de prontidão.

---

<sup>28</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.254. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 10 out. 2024.

<sup>29</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.254. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 10 out. 2024.

Por fim, é interessante mencionar que esta análise foi feita única e exclusivamente sob o olhar da doutrina mencionada e da lei seca, uma vez que não foi encontrada nenhuma jurisprudência que levou em conta o tempo de prontidão aos cuidadores e/ou domésticos.

Existe, também, um questionamento se o tempo de sobreaviso é considerado tempo de trabalho efetivo. Para responder esta pergunta, é necessária uma rápida explicação sobre o que é considerado trabalho efetivo. Segundo o art. 4 da CLT, “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”.

Com essa básica explicação realizada pela CLT, entende-se que o tempo de sobreaviso pode sim ser considerado, uma vez que a lei não deixa claro o local onde o empregado deve estar “aguardando” ordens. Portanto, já que o empregado pode estar onde bem entender - seja no modo dos cuidadores ou não -, o tempo de sobreaviso é sim considerado tempo efetivo.

Aqui, não é um problema o fato do tempo de sobreaviso ser ou não tempo efetivo, pois, após a leitura da lei, fica claro que o enquadramento é perfeito. O grande questionamento é a equiparação dos dois tempos, em relação ao tempo de prontidão. Isto porque o segundo também é considerado tempo de trabalho efetivo e tem maior remuneração.

Conforme foi abordado anteriormente, a classificação que resta é a de prontidão, já que o cuidador não pode esperar as ordens do assistido em local adverso. Portanto, para os cuidadores, o enquadramento ao tempo de sobreaviso não acontece, mesmo sendo considerado tempo de trabalho efetivo. Significa dizer que, para esta classe, apenas o tempo de prontidão chega a acontecer.

Desta maneira, como não existe jurisprudência enquadrando os cuidadores ao tempo de sobreaviso, para a classe, o ideal é que sejam pleiteados os benefícios da prontidão, com a remuneração de  $\frac{2}{3}$  do salário-hora para, assim, receberem mais pelo tempo em que aguardam as ordens de serviço.

Por outro lado, a sociedade em geral entende que esse tempo em que o cuidador está “apenas” esperando ordens faz parte da profissão e, por isso, não deve ter remuneração adicional. Levando em consideração os interesses da população comum, uma das maiores preocupações é a

parte financeira que, para eles, a não adição do tempo de prontidão é mais viável. Por isso, a maioria dos contratantes pagam apenas o salário acordado em contrato.

Dito isso, verifica-se que o tempo de sobreaviso não pode ser considerado quando se trata da profissão dos cuidadores e, no lugar dele, deve ser inserido o tempo de prontidão, que, de um modo geral, beneficia ambas as partes contratantes. Os benefícios do cuidador são puramente financeiros e, os do contratante, são os cuidados ao assistido, uma vez que o profissional estará sempre em estado de alerta.

Respondida esta pergunta, surge a dúvida de como seria a melhor forma de contratar os profissionais que cuidarão da pessoa que necessita de assistência. Assim, o próximo capítulo abordará esse tema. Vejamos.

### 3.2 Qual a Melhor Forma de Contratar Cuidadores?

Baseado no que foi exposto no primeiro capítulo do presente estudo, existem 3 (três) formas de contratar cuidadores. São elas: (i) empregado doméstico; (ii) autônomo; e (iii) empregado comum.

Para rememorar brevemente, o primeiro leva em consideração a equiparação dos domésticos aos cuidadores, regida pela CLT, com os benefícios de salário mínimo, horas extras, banco de horas, entre outros. O segundo, presta serviço de forma independente, sem o ensejo de vínculo empregatício e, com isso, não pode exceder o limite de 3 dias na semana. Por fim, o terceiro é a contratação de uma empresa especializada na prestação de serviços de cuidadores.

Dito isso, cada opção tem seus ônus e bônus. Vejamos:

<b>Domésticos</b>	<b>Autônomos</b>	<b>Empregados Comuns</b>
Contrato firmado diretamente com o prestador de serviço.	Contrato firmado diretamente com o prestador de serviço.	Contrato firmado com a empresa especializada (PJ).
Permite a carga horária comum de 44 horas semanais.	Permite a carga horária comum de 44 horas semanais.	Permite a carga horária comum de 44 horas semanais.
Vínculo empregatício de empregado doméstico.	Não enseja vínculo empregatício.	Não enseja vínculo empregatício.

O contratante tem liberdade para escolher o prestador de serviço.	O contratante tem liberdade para escolher o prestador de serviço.	A empresa escolhe quem prestará o serviço.
Um único contratado.	Caso seja necessário, deverá contratar mais de 3 pessoas.  *Por causa da não habitualidade.	A empresa pode escolher quem será enviado para o serviço, podendo ser diferentes pessoas em dias diferentes.
O contratante determina o período de férias do contratado.	O contratado tem autonomia para escolher quando entrará de férias.	A empresa determina as férias de seus funcionários.
O salário é pactuado entre as partes contratantes.	O salário pode ser pactuado entre as partes contratantes.	O pagamento para a empresa tem um valor fixo mensal.  *Por se tratar de uma empresa, geralmente o valor é mais alto.

Esses são apenas alguns aspectos da contratação dos regimes supracitados. Em resumo, prezar pelo bem estar do assistido é o ponto mais importante. Entretanto, conciliar a prioridade dos cuidados com os recursos financeiros pode não ser uma tarefa fácil. Vimos, na tabela acima, que a contratação de cuidadores autônomos pode ser a opção mais onerosa - pelo fato de ter que firmar contrato com, possivelmente, mais de 3 cuidadores - e mais instável dentre as três. Por outro lado, não enseja vínculo empregatício e, assim, a quantidade de impostos que devem ser pagos pelo empregador é menor.

Em contrapartida, contratar uma empresa especializada é a alternativa mais “fácil”, pois quem fará a agenda de cuidadores é a própria pessoa jurídica e quem deverá pagar os impostos também é a PJ, fazendo com que os responsáveis pelos assistidos tenham apenas a obrigação de efetuar o pagamento mensal. Porém, a parte do cuidado em si pode ficar prejudicada, uma vez que existe a chance de serem enviadas pessoas diferentes, com técnicas, jeitos e maneiras diferentes de prestar os cuidados necessários.

Por último, há a possibilidade de contratação de cuidadores que se enquadram na categoria de domésticos. Esta classe é a alternativa que faz a melhor mescla entre os cuidados, o contrato e os direitos e deveres da relação contratual. Isto porque pode exercer a quantidade de horas regulamentada pela CLT, é um contrato bilateral, as decisões são tomadas, majoritariamente, pelo empregador e é a opção que mais tem chances de se formar uma boa relação entre empregado e empregador.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, observa-se que a profissão dos cuidadores ainda necessita de muitas respostas. Mesmo com equiparação aos domésticos, utilizando a Lei nº 13.467/2017, algumas nuances da profissão ainda não foram regulamentadas e precisam de um olhar mais voltado para a prática.

Ademais, para a sociedade ainda existem dúvidas quanto ao modo de contratação dos profissionais, uma vez que devem prezar pelo melhor cuidado e pela parte financeira do negócio. Neste ponto há mais respostas, visto que as jornadas, remuneração e benefícios já foram regulamentadas pela Lei das Domésticas junto à CLT.

Desse modo, o principal objetivo deste trabalho é questionar quanto ao tempo de sobreaviso e prontidão dos cuidadores, já que, olhando na prática, o primeiro não acontece e, financeiramente, é menos benéfico aos profissionais. Foi visto, também, que, apesar de o tempo de prontidão ser o aplicado nestas situações, ainda assim há uma lacuna na remuneração. Isto porque muitos acreditam que o tempo de espera faz parte dos serviços prestados pelos profissionais.

Diante disso, em decorrência dos questionamentos apresentados, este trabalho discute quais são os regimes que os cuidadores de enquadrar, qual seria a melhor forma de contratar, levando em consideração ambas as partes contratantes, e qual deve ser o tempo aplicado ao exercício da profissão. Vale ressaltar que o trabalho não traz respostas aos questionamentos, pois tem como objetivo o esclarecimento das questões, para que, a partir disso, as respostas sejam alcançadas mais facilmente.

Portanto, conforme o conteúdo visto, conclui-se que o objetivo do presente trabalho é provocar questionamentos relacionados à profissão dos cuidadores e esclarecer algumas questões sobre a jornada de trabalho, os tempos de prontidão e sobreaviso e as formas de contratação que podem, eventualmente, causar dúvidas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 3º.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 7º, XIII.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 74, §2º, Lei n.º 13.874/2019 e Súmula 338 do TST.**

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 out 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 72, de 2 de abril de 2013.** Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estender aos empregados domésticos os direitos previstos no referido artigo. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 10 out 2024.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 128, de 19 de dezembro de 2008.** Institui o Simples Nacional. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp128.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm). Acesso em: 10 out 2024.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Art. 1º. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 10 out 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 10 out 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Código de Defesa do Consumidor.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 10 out 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n.º 125798/2017.** Dispõe sobre as reformas trabalhistas. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125798>. Acesso em: 10 out 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Ag-AIRR-10830-48.2020.5.03.0185**, 8ª Turma, Relatora: Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 26 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-24650-39.2022.5.24.0005**, 5ª Turma, Relator: Ministro Breno Medeiros, DEJT 14 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 429**. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/direito-garantido-tempo-a-disposicao>>. Acesso em: 10 out 2024.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo. JusPodivm, 2024.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Diaristas e empregadas domésticas são diferentes perante a Previdência Social**. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/diaristas-e-empregadas-domesticas-sao-diferentes-perante-a-previdencia-social#:~:text=A%20diarista%20exerce%20atividade%20espor%C3%A1dica,que%20constitui%20um%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio>. Acesso em: 16 out 2024.

JÚNIOR, Antônio Umberto de S. **Linha doutrina: o novo direito do trabalho doméstico, 1ª edição**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2015. *E-book*. p.152. ISBN 9788502634961. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502634961/>. Acesso em: 10 out. 2024.

JUSBRAZIL. **Reforma trabalhista: in itinere (deslocamento até o trabalho)**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-in-itinere-deslocamento-ate-o-trabalho/488773703#:~:text=Revoga%C3%A7%C3%A3o%20do%20%C2%A7%203%C2%BA,hora%20extra%20decorrente%20do%20deslocamento>. Acesso em: 16 out 2024.

JUSBRAZIL. **Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego/294486332#:~:text=Neste%20sentido%2C%20os%20requisitos%20para,inexiste%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego>. Acesso em: 16 out 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. *E-book*. p.254. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 10 out. 2024.

NOLAR. **Carga horária de empregada doméstica**. Disponível em: <https://www.nolar.com.br/blog/esocial-de-empregada-domestica/carga-horaria-domestica/>. Acesso em: 10 out 2024.

SEBRAE. **Tudo o que você precisa saber sobre o MEI**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-mei,ca7d72060589710VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=MEI%20significa%20Microem>

preendedor%20Individual%2C%20ou,direitos%20de%20uma%20pessoa%20jur%C3%ADdic  
a. Acesso em: 10 out 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Súmula n.º 11**. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/sumulas/sumula-n-11-do-trt-12/1616601986>>. Acesso em: 10 out 2024.

VARELLA, Drauzio. **Síndrome de Burnout: esgotamento profissional**. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 10 out 2024.