

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2015

**CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO DOMÉSTICO**

Aline da Costa Coelho – alyne402@hotmail.com

Maria Inês Assis Romanholo – mariainesromanholo@yahoo.com.br

RESUMO

No dia 1º de Junho de 2015, entrou em vigência a Lei Complementar nº 150, a nova “lei dos domésticos”, trazendo à baila uma série de direitos a esses trabalhadores. A legislação buscou sanar muitos problemas que perduravam por anos, adotando uma visão de justiça social, na busca da isonomia da classe trabalhadora doméstica com os demais trabalhadores rurais e urbanos. Com tantas mudanças significativas, destaca-se a necessidade de efetuar o registro da jornada do doméstico, posto que com a nova legislação esses trabalhadores passaram a ter a jornada de trabalho regulamentada. Assim, vieram também inúmeras inquietações tanto da classe patronal quanto da classe obreira, provocando uma série de indagações, dentre elas: como seriam registradas as horas extraordinárias, o adicional noturno, os intervalos interjornada e intrajornadas? Como ficariam a situação das horas extraordinárias ao empregado que acompanhe o empregador em viagens? Qual seria a melhor maneira de efetuar o controle de jornada laborativa? Dessa forma, o presente trabalho discute tais dificuldades e busca propor algumas sugestões aos sujeitos da relação de emprego. Para tanto, partiu-se da análise do histórico dos direitos dos domésticos, dedicando-se ao estudo da nova regulamentação e das dificuldades práticas em sua aplicação, principalmente no que se refere ao controle de jornada dos domésticos.

Palavras-chave: LC 150/2015; Nova regulamentação do doméstico; Aspectos polêmicos; Controle de jornada de trabalho.

ABSTRACT

On 1 June 2015, entered into force Complementary Law No. 150, the new "domestic law", bringing to the fore a series of rights to these workers. The legislation sought to remedy many problems that lingered for years, adopting a vision of social justice in the pursuit of equality of domestic working class with other rural and urban workers. With so many significant changes, there is the need to register the day of the household, since the new legislation, these workers have been given the regulated working hours. So too came many concerns of both the employer class and the working class, provoking a series of questions, among them: how overtime would be recorded, the night shift, the interjornada and intrajornadas intervals? As would be the situation of overtime the employee accompanies the employer on the road? What would be the best way to make the control of productive working day? In this way, this paper discusses these difficulties and seeks to propose some suggestions to the subject of the employment relationship. To this end, it started with the history of the domestic rights analysis, devoting himself to the study of new regulations and practical difficulties in its application, particularly with regard to the control of the journey home.

Keyword: LC 150/2015; New regulations domestic; controversial aspects; work; journey Control.

INTRODUÇÃO

No estudo sobre o trabalho doméstico é de grande importância a compreensão dos direitos trabalhistas desta categoria, desde a Consolidação das Leis do Trabalho até a promulgação da Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015.

O trabalhador doméstico, historicamente, foi regido por lei especial que não lhe concedia os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Como importante exemplo, cita-se a questão da inexistência de controle da jornada de trabalho, ou seja, não era previsto o limite máximo de jornada diária ou semanal e conseqüente pagamento das horas extraordinárias, adicional noturno e os intervalos interjornada e intrajornada.

Com a vigência da LC 150/2015, as garantias previstas na Emenda Constitucional 72, de 2013, foram integralmente regulamentadas, assegurando aos domésticos: jornada de trabalho 8h diária e 44h semanais, horas extras, FGTS, multa na hipótese de despedida imotivada justa causa e rescisão indireta, adicional de viagens, controle de horas, descontos salariais, adicional noturno e trabalhos em feriados, férias, salário família, auxílio creche e pré-escola, além de seguro desemprego.

Dentre as relevantes alterações promovidas pela LC 150/2015, o presente trabalho abordará a obrigação do empregador de promover o registro da jornada de trabalho do empregado doméstico.

A questão do controle de jornada é relativamente simples quando realizada por um tomador que explore a atividade econômica. A CLT estabelece mecanismos para que tal registro seja feito, de forma mecânica, manual ou eletrônica. Contudo, no âmbito residencial, onde quase sempre os empregadores possuem apenas um empregado doméstico e não visam o lucro direto com o trabalho prestado pelo mesmo, o registro da jornada não é obrigação trabalhista tão simples de ser cumprida.

O presente artigo busca, pois, a identificação de como poderá ser feito o controle de jornada do trabalhador doméstico com a vigência da nova LC 150/2015, analisando hipóteses de como poderá ser controlada essa jornada perante as inovações trazidas por esta lei.

Para tanto, além de uma análise detida da nova legislação no que se refere ao controle da jornada e da doutrina trabalhista, será apresentado, com o objetivo de ilustrar as possíveis dificuldades na aplicação da nova lei, um questionário aplicado a 12 (doze) empregadores

domésticos da cidade de Ubá, no mês de novembro de 2015, com o objetivo de observar, na prática, como os empregadores têm agido na necessária aplicação da nova regulamentação, bem como, por qual a maneira eles fazem o controle, as quais serão discutidas neste trabalho.

Metodologicamente, em razão da abordagem, a pesquisa será qualitativa, em que será aprofundada a compreensão social perante o controle da jornada de trabalho do empregado doméstico, sendo uma pesquisa empírica e subjetiva. A pesquisa possui natureza aplicada, assim destinada à objetivação de gerar conhecimentos sobre o problema levantado e possíveis soluções para a sua aplicabilidade. A pesquisa realiza uma análise bibliográfica do tema e um procedimento de campo como ilustração, coletando dados junto aos empregadores domésticos com fim auxiliar para possíveis sugestões de controle da jornada de trabalho dos domésticos.

1 DO CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Empregado doméstico é pessoa maior de 18 anos que presta serviços sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial desta, com personalidade, onerosidade, subordinação e continuidade.

A LC 150/2015, em seu Artigo 1º, traz o novo conceito legal de empregado doméstico:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto 'nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Nesse sentido, faz-se necessário mencionar o entendimento do professor Mauricio Godinho Delgado, que preconiza ser o empregado doméstico:

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com personalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas (DELGADO, 2011 p. 365).

Igualmente, merece ser trazido à baila o entendimento do doutrinador Wellington Almeida Pinto, que menciona que:

É considerado Empregado Doméstico todo indivíduo que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial desta, como cozinheiros, babás, governantas, motoristas, jardineiros, porteiros, enfermeiros e outros, que trabalhem, em residências particulares, de forma permanente (PINTO, 2000 p.9).

1.1 Elementos fáticos jurídicos especiais

Além dos elementos fáticos jurídicos gerais que caracterizam qualquer relação empregatícia (trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação), na caracterização do empregado doméstico verifica-se a presença de elementos específicos que diferenciam esse trabalhador dos demais (finalidade não lucrativa dos serviços, prestação laboral a pessoa ou a família, o âmbito residencial da prestação laboral e continuidade do serviço).

Assim, quanto à finalidade não lucrativa dos serviços, a prestação de serviço realizada pelo empregado doméstico não pode ter caráter lucrativo, pela ótica do empregador. No âmbito familiar da pessoa ou indivíduo, só se admite uma atividade laboral doméstica para consumo, assim desconsiderando qualquer atividade que produza um valor em troca. Conforme afirma Delgado (2011 p.370): “o ponto de vista econômico, pode-se afirmar que o doméstico produz exclusivamente, valor de uso, jamais valor de troca”. Desta forma, para a caracterização do empregado doméstico é essencial que o labor seja prestado para pessoa física ou família. Assim, não há de se falar em trabalho doméstica prestado para tomador pessoa jurídica.

O requisito trabalho prestado no âmbito residencial da prestação laboral configura-se como o lugar em que o empregado doméstico prestará seus serviços em favor do empregador. A noção de residência não abrange somente morada do empregador, como também qualquer unidade que tenha âmbito familiar e que tenha um vínculo com a residência principal da pessoa, indivíduo ou família. Cita-se, como exemplo, o trabalho prestado em uma casa na praia, no campo e outros. Assim, terá como característica de empregado doméstico aquele que presta serviços em âmbito residencial.

A continuidade na prestação dos serviços é elemento específico que, na regulamentação anterior, gerava grande divergência na doutrina e jurisprudência, assim estando atualmente pacificado. Na Lei Complementar 150/2015, o elemento continuidade refere-se ao trabalho para o mesmo empregador mais de duas vezes por semana. Menos que isso, não se caracteriza o vínculo de emprego doméstico, mas apenas trabalho eventual.

É importante ressaltar que não é a atividade desenvolvida que caracteriza o doméstico e sim o modo como ele realiza o serviço, ou seja, que o trabalho se desenvolve conforme os requisitos já mencionados. Esclarece Alice Monteiro de Barros:

Compreendem-se, portanto, no conceito de empregado doméstico, não só a cozinheira, a copeira, a baba, a lavadeira, o mordomo, a governanta, mas também os que prestam serviço nas **dependências, ou em prolongamento** da residência, como o jardineiro, o vigia, o motorista, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros e zeladores de **casas de veraneio ou sítios destinados ao recreio dos proprietários**, sem qualquer caráter lucrativo. Não descaracteriza a condição de doméstico o fato de o sítio ou a chácara criar aves raras ou cultivar plantas ornamentais sem finalidade mercantil. Outra será a situação se o sítio explorar atividade lucrativa, por meio da venda de frutos, flores, hortaliças, aves, ovos, ou se for o local alugado para eventos, como congressos, festas, etc. (BARROS, 2010 p.340-341) (grifos no original).

2 DIREITOS TRABALHISTAS DOS DOMÉSTICOS - BREVE HISTÓRICO

A CLT, ao ser promulgada em 1943, não tratou do trabalho doméstico, ou seja, suas normas não se aplicam, em regra, a esses empregados, por força do disposto no artigo 7º, alínea a. Acontece que os empregados domésticos ficaram sem a devida proteção legal até o início da década 1970, com advento da lei 5859 de 1972, que regulamentou a profissão com poucos direitos, como corrobora doutrinador Mauricio Godinho Delgado

A Lei n. 5.859/72 concedeu a categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho (desde a Lei n 11.324, art. 49 e SS — Diário Oficial de 20.7 2006 —, o prazo destas férias passou para 30 dias corridos); anotação de CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial O decreto regulamentador da referida lei determinou ainda que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias (art. 2, caput, Decreto n. 71.885/73) (DELGADO, 2011 p.374).

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, no artigo 7º, trouxe um rol exemplificativo de direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais e no parágrafo único mencionou quais desses direitos deveriam ser aplicados aos domésticos. Delgado (2011 p. 367) afirma que a CF/88 “Garantiu um leque de direitos à categoria muito mais extensa do que todas as conquistas até então alcançadas pelos trabalhadores domésticos”.

O Decreto nº. 3.361, de 10 de fevereiro de 2000, permitiu ao empregador livremente e por sua vontade cadastrar o empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Foi aprovada, em 19 de julho de 2006, a lei 11.324/2006, que promoveu alterações na lei 5859/72, trazendo alguns novos direitos ao trabalhador doméstico, dentre os quais, destaca Delgado:

Descanso remunerado em feriados (art. 99 da Lei n. 11.324/06, revogando exclusão constante no art., 5- da Lei n., 605/1949); 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação - 20, 7.2006 (arts. 4S e 5e, Lei n 11.324/06); garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 4-A, Lei n. 5859/72, conforme Lei n. 11324/06) (DELGADO, 2011, p. 375).

Perante a desigualdade entre os demais trabalhadores rurais e urbanos e em busca de proteção mais igualitária, que não foi trazida pelo texto original da CR/88, surge o Proposta de Emenda constitucional nº 72 de 2005, conhecida como a “PEC DOS DOMÉSTICOS”, com o fito de alterar o parágrafo único do artigo 7º da CF/88.

Em abril de 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72, que buscou promover a igualdade dos empregados domésticos perante os demais trabalhadores rurais e urbanos. Com a nova redação conferida pela EC 72/2013, 19 incisos do atual artigo 7º da Constituição de 1988 conferiram direitos aos trabalhadores domésticos.

A referida emenda se destacou de forma positiva, representando um avanço na busca pela igualdade de direitos. Conforme Mauricio Godinho Delgado: “mais uma vez, o parlamento está numa direção muito positiva”. O ministro acredita que a EC/72 é “um ganho significativo para os trabalhadores domésticos” (DELGADO, 2013, s/p.).

Com o advento da Lei Complementar 150/2015, de junho de 2015, que revogou a lei nº 5859/72, as garantias previstas constitucionalmente foram integralmente regulamentadas, assegurando-se aos domésticos: jornada de trabalho 8h diária e 44h semanais, horas extras, FGTS, multa na hipótese de despedida imotivada justa causa e rescisão indireta, adicional de viagens, controle de horas, descontos salariais, adicional noturno e trabalhos em feriados, férias, salário família, auxílio creche e pré-escola, além de seguro desemprego.

2.1 A questão do controle de jornada na Lei Complementar nº 150 de 2015

A lei Complementar 150/2015, em seu artigo 12, trouxe a obrigatoriedade do registro do horário de labor do doméstico. Segue o artigo: “Art. 12. É obrigatório o registro do

horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”. Assim, a nova lei veio para alterar a situação relativa ao controle de jornada de trabalho do doméstico, sendo o empregador obrigado a regularizar a situação.

Faz-se necessário o conceito de jornada de trabalho nas palavras do doutrinador Amauri Mascaro Nascimento:

Jornada como medida do tempo de trabalho é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo “in itinere” e os intervalos para descanso ou alimentação (NASCIMENTO, 2011 p.769).

Assim sendo, entende-se serem de grande relevância as mudanças trazidas pela nova lei complementar 150/2015 com relação à jornada de trabalho dos empregados domésticos, como será examinado.

2.1.1 Empregado doméstico: da jornada não tipificada à jornada controlada

Na regulamentação anterior não existia menção à jornada de trabalho do doméstico, sendo que o profissional poderia trabalhar cumprindo qualquer jornada. Essa circunstância permitia o não controle das pausas de intrajornada, as horas extras trabalhadas e o adicional noturno. Assim, nas palavras da professora Alice Monteiro de Barros (2010 p.364): “Não se estendem aos trabalhadores domésticos as normas sobre jornada, sendo-lhes indevidos, portanto, o adicional noturno, as horas extras e as pausas intrajornadas”.

Na atual legislação, a questão da jornada do trabalhador doméstico passou a ser regulamentada, sofrendo significativas mudanças. Nesse quadro, a limitação da jornada de trabalho do empregado doméstico terá a duração normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme prevê artigo 2º LC 150/2015.

Outra novidade para a classe dos domésticos foi o adicional de horas extras, concedendo aumento de 50% (cinquenta por cento) de remuneração dos serviços prestados pelo doméstico, além de prever regras de compensação de horas e obrigatoriedade do pagamento das primeiras 40 (quarenta) horas extras, com o fito de desmotivação da extensão da jornada de trabalho, previsto no artigo 2º, parágrafo 1º da LC 150 de 2015.

A compensação de jornada tem por objetivo acrescer hora trabalhada em um dia, suprimindo a mesma hora em outro dia. Desta maneira, deverá ser lavrado termo por escrito, caso o empregador e o empregado tenha optado por trabalhar com regime de compensação de horas, conforme previsão legal.

Será devido aos empregados domésticos o pagamento de horas extraordinárias, das quarenta primeiras horas excedentes as horas normais trabalhadas. Tendo prazo para quitação de no máximo um ano, com previsão no artigo 2º, parágrafo 5º da LC 150/2015. Vale ressaltar, sobre o intervalo de intrajornada previsto no artigo 13 e interjornada previsto no artigo 15, ambos trazidos pela lei complementar 150/2015: intrajornada dá-se de duas formas - quando se trata de empregado que reside em seu endereço de labor ou quando se tratar de empregado doméstico que tem residência própria.

Para os empregados domésticos que residem em seu endereço de labor, poderão ser desmembrados em dois períodos, sendo que cada um deles tenham o mínimo de 1h e não ultrapassando limite de 4hs. Se ocorrer a modificação do intervalo de intrajornada, deverá obrigatoriamente anotar no registro de horas diárias, não podendo existir preanotação.

Portanto, nota-se relevante mudança na regulamentação da jornada do doméstico, considerando as condições especiais da prestação dos serviços laborais prestados pelos mesmos.

O intervalo interjornada prevê descanso de, no mínimo, onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho. Assim, permite isonomia do trabalhador doméstico em relação aos empregados celetistas.

Com advento da lei complementar de nº 150/2015, passou a ser regulamentada a situação do trabalhador doméstico que viaje com o empregador para fins laborais. Nota-se, pois, que não se pode considerar a disposição do doméstico pelo empregador por tempo integral para que o acompanhe. Assim, a jornada trabalhada pelo doméstico que viaje com o empregador será de 8 horas diárias; as que ultrapassarem esse limite começarão a serem contadas como horas extraordinárias, podendo ser compensadas em outro dia, conforme prevê o artigo 11 da LC 150 de 2015.

O adicional de no mínimo 25% superior ao salário hora normal, previsto no parágrafo 2º do artigo 11 da LC 150/2015, deve ser pago ao doméstico que receber pela remuneração-hora do serviço realizado em viagem com o empregador. Portanto, deverá ser condicionado um acordo previamente escrito, em que o empregado doméstico viajará com o empregador para prestação de serviços laborais, assim também podendo ser convertidas as horas extras

trabalhadas, mediante acordo entre as partes, em acréscimos no banco de horas, conforme expresso nos parágrafos 1º e 3º do artigo 11 da LC 150/2015.

É garantido ao trabalhador doméstico: férias anuais remuneradas por 30 (trinta) dias, além de um terço de férias a cada 12 meses de trabalho prestado à mesma família ou pessoa. Nos dias de hoje, é possível desmembrar as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um deles, correspondente a quantia mínima de 14 (quatorze) dias corridos.

Também é lícito ao doméstico a possibilidade de o mesmo continuar no local em que trabalha e reside durante as férias, conforme explícito na LC150/2015, em seu artigo 17º.

Os empregados domésticos não faziam jus ao adicional noturno. Assim, com os avanços legislativos, a atual “lei dos domésticos” garante o direito ao adicional noturno, conforme prevê o artigo 14 da LC150/2015.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento:

Justifica-se o princípio constitucional da remuneração do *trabalho noturno* maior do que a do trabalho diurno, porque o trabalho noturno é mais penoso para o organismo. A lei ordena o pagamento de adicionais salariais — 20% a partir das 22 horas e até às 5 horas ou prorrogações (Lei n.5.889, de 8-6-1973) (NASCIMENTO, 2011, p. 781).

O regime de escalas de revezamento tem sido tolerado pela jurisprudência, já que é previsto em algumas negociações coletivas. Assim, o regime de 12 x 36 assegura a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, não tendo os empregados celetistas direito ao adicional de horas extras pela jornada que exceder a oitava hora. Tal regime tem sido admitido para o empregado rural ou urbano, por meio de convenção ou acordo coletivo, conforme previsto na Súmula 444 do TST.

A LC 150/2015 permite, por meio de acordo escrito, a fixação de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. A nova possibilidade trazida pela legislação vigente encontra-se no do Artigo 10 da LC 150/15.

Vale salientar que não era previsto legalmente a obrigatoriedade de concessão de intervalo para refeição ao empregado doméstico. Com a LC 150/2015, passa a ser obrigatória a concessão de intervalos, no mínimo de 1h e no máximo de 2h, salvo acordo escrito, previsto no Artigo 13º da nova lei.

O problema central de toda a regulamentação da jornada de trabalho do doméstico, conforme foi exposto, está na necessidade do empregador em proceder ao registro de horário de trabalho do empregado doméstico, inclusive para fins de identificar se seu direito está ou

não sendo respeitado, no contexto dessas relações, sendo, por isso, o ponto principal deste trabalho.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, desde que assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda hora.

3 CRÍTICAS E PROPOSTAS PARA A REGULARIZAÇÃO NA PRÁTICA DO CONTROLE DE JORNADA

3.1 Problemas encontrados na prática para cumprimento da jornada

A atual legislação ao exigir que fossem registradas as horas de labor pelo Artigo 12 da LC 150/2015 não orienta como deverá o empregador se comportar perante a efetiva fiscalização do registro de jornada do empregado doméstico, gerando uma grande discussão tanto pela classe obreira como pela classe tomadora de serviços.

Neste caso, as horas laborativas como horas extraordinárias, adicional noturnas, horas extras em acompanhamento de viagens e outras, poderão trazer grande prejuízo aos empregados domésticos, caso não sejam corretamente fiscalizadas.

Vale salientar sobre a diferença da LC 150/15 com a CLT, enquanto na CLT o registro é obrigatório apenas para as empresas que contêm mais de 10 empregados (art. 74, § 2º).

Uma empresa é relativamente fácil proceder ao registro, pois o empregador ou seu representante (gerente, por exemplo), estão sempre presentes no ambiente empresarial e fiscalizando o horário de entrada, saída, intervalo para almoço. Por outro lado, em uma residência, é muito comum que empregados cheguem e/ou saem das residências sem que sequer vejam seus empregadores.

Portanto, diante do problema trazido, fica a seguinte pergunta: como controlar a jornada de trabalho do empregado doméstico prevista Lei Complementar 150/2015? Como prová-la?

Foi elaborado um questionário (Apêndice 1) respondido por 12 (doze) empregadores domésticos, no mês de novembro de 2015 na cidade de Ubá- MG, com objetivo de ilustrar como estes empregadores têm feito para controlar a jornada de trabalho dos domésticos.

Foram feitas perguntas acerca dos meios de fiscalização e registro da jornada de trabalho do empregado doméstico.

No entanto, nota-se que dois empregadores têm feito o controle de jornada de trabalho do empregado doméstico através de folhas de ponto, sempre estando presentes quando o empregado assina a respectiva folha de ponto. Outro empregador tem feito através de caderno de ponto, em que está presente somente na entrada e na saída do doméstico. Este alega ter que confiar que o caderno de ponto será preenchido de forma adequada por sua empregada, quando a mesma for usufruir dos seus intervalos de descansos. Outro empregador diz querer regularizar o controle de jornada, porém, sua empregada não assina frequentemente o livro de ponto, e quando assina, a mesma faz de maneira errada, preenchendo os horários em desacordo com a chegada ou saída que realmente é realizada. Há a situação de outra empregadora, que diz conhecer dos direitos da nova lei por intermédio de sua contadora, fazendo o controle de ponto por meio de tabela do Excel, em que a empregada doméstica assina. Já os demais empregadores têm dificuldades de controlar a jornada laborativa de seu empregado, devido a quase nunca estarem presentes durante a chegada, entre intervalos de interjornada e intrajornada e a saída do doméstico, assim não vendo como solução o preenchimento de umas das alternativas expostas no questionário, como um meio conveniente e seguro, para que não ocorram pagamentos indevidos, de modo que venha a prejudicar tanto o empregador como o próprio empregado doméstico.

O questionário, mesmo que feito de forma ilustrativa perante alguns empregadores domésticos, deixa claro como a vigência da nova legislação gerou dúvidas perante os empregadores para registro das horas trabalhadas por seus empregados domésticos. Vale ressaltar que hora alguma durante o questionário os empregadores foram contra a nova legislação, somente estão tendo dificuldades de como fazer um procedimento que antes não era feito, de como se comportar com um tipo de prestação de serviço que quase nunca estão presentes para a devida fiscalização, além de ter o empregado doméstico um tratamento diferenciado dos demais empregados celetistas e rurais, por ser tratar de prestação de serviço sem caráter lucrativo, e de confiança.

Chega-se à conclusão que a dificuldade trazida pela nova LC 150/2015, que obriga controle de jornada de trabalho do empregado doméstico, dificulta a maneira de como será feito o registro de jornada de uma forma adequada, para que assim não cause nenhum prejuízo a classe obreira e nem a classe tomadora de serviço.

3.2 Propostas

Em decorrência de grandes dificuldades enfrentadas, desde a vigência da nova lei, foram buscadas algumas sugestões para tentativa de clarear e tentar solucionar esta relevante questão sobre o controle de jornada dos empregados domésticos. Passa-se à análise de 2 (duas) delas:

É importante trazer a sugestão de relógio de ponto, com custo de R\$1.490,00, embora tenha sido criado para solucionar os problemas trazidos pela PEC/72.

Com o sugestivo título trazido: “Relógio de ponto residencial é solução para resolver atritos gerados pela Lei das Domésticas”,

O registrador eletrônico de frequência (relógio de ponto) DATASET COM BIOMETRIA foi desenvolvido de acordo com a Portaria 373.

Possui leitor biométrico e leitor para cartão de proximidade (RFID - cartão que possui numeração, permitindo a reutilização do mesmo), capacidade para cadastrar 4.000 funcionários, 3.000 registros biométricos, 1.000 cartões de proximidade e 1.600.000 registros de frequência. Sua configuração é simples e realizada através do teclado.

Também, para sinalizar a confirmação do registro, o relógio tem sinalização **sonora e visual**, e permite programar previamente **o início e o término do horário de verão** (grifos desta autora) (DIPONTO, 2013, s/p.).

Em pesquisa, verificou-se que uma empregada doméstica e a empregadora Solange relatam perante a novidade do relógio residência:

A adaptação ao ponto está sendo boa. A lei melhorou minha situação, porque agora tenho Fundo de Garantia. Quero usá-lo para comprar a minha casa. Não me importo de trabalhar umas horinhas a mais. Agora também posso contabilizar as minhas horas extras, pois fica tudo anotado – explica a empregada doméstica Cláudia Rodrigues.

A patroa de Cláudia, Solange Menti, é empresária e não fica o dia todo em casa. Sendo assim, ela escolheu adquirir um equipamento Datafit, da empresa gaúcha Diponto, para evitar possíveis fraudes e atritos relacionados ao tradicional Livro Ponto. De acordo com a empregadora, o ideal é documentar tudo de forma transparente, pois isso evita desavenças sobre o horário de chegada e saída da prestadora de serviço.

- Se precisar trabalhar mais, tem hora extra, sem problemas. Se permanecer menos tempo, tem descontos. Não temos mais dúvidas com relação aos horários. O equipamento, por ser completamente automático e imparcial, garante benefícios e tranquilidade para ambos os lados. É uma segurança e um direito, para o empregado e o empregador. Todos ficam felizes, com tudo registrado. Foi investimento que fiz e não me arrependi – aponta Solange (DIPONTO, 2013).

Também disponível do mesmo blog trazendo outras soluções com custo menores, o Diponto descreve o “relógio de ponto cartográfico dataprint” tendo valor de R\$790,00. Segue especificações do produto:

O Dataprint, relógio de ponto cartográfico, é utilizado para o registro de cartões ponto.

Considerado pioneiro, este relógio de ponto mecânico imprime **cartões em preto e vermelho** - sendo a **cor preta** para os **horários normais da jornada**, e a impressão **em vermelho** para **registros após determinado horário (como atrasos e horas extras)**, o que pode ser configurado por hora e dia da semana. Além disso, o Dataprint identifica a quinzena do cartão ponto, não permitindo o registro do ponto caso o cartão esteja do lado errado.

Com um sistema simples e prático, possui puxador automático do cartão ponto, o que evita que o cartão tenha que ser puxado pelo colaborador durante a impressão. Tem motor de passo que lhe proporciona maior durabilidade, e alarme para sinalizar o início e o término do expediente pelo alto falante interno, independente do dia da semana, bem como permite a ligação de uma sirene externa. Este modelo também permite programar previamente o início e o término do horário de verão.

O relógio cartográfico da Diponto **funciona mesmo na falta de energia**, pois o equipamento possui uma bateria interna que o mantém em funcionamento por até 4 horas (varia conforme a quantidade de registros de ponto quando o mesmo está sem energia elétrica) (DISPONTO, 2013, s/p.) (grifos desta autora).

Sugere-se, ainda a criação de um programa de ponto, a ser utilizado pelos empregadores que possuem computadores ou notebooks em sua residência. Tal registro poderá ser feito de forma simples, acessível e seguro com custo-benefício vantajoso para o empregador (Apêndice 2).

O objetivo é criar um Sistema integrado de computador com as seguintes funcionalidades: Cadastro de funcionário: nome completo, documentos de identificação como CPF e RG, logradouro, telefones, foto, nome completo, cadastro de digitais (opcional), carga horária diária, carga horária semanal. Registro do horário de entrada e saída no serviço através da impressão digital (opcional) ou por meio da digitação pelo empregado de seu código de acesso gerado pelo sistema. Registro automático de horas extras trabalhadas podendo ser usadas como pagamento em dinheiro ou banco de horas convertido em folga para o funcionário, salvo trazidos mediante acordo previamente escrito.

Quanto ao adicional noturno, o Sistema identifica automaticamente que o funcionário entrou nesta faixa, de acordo com o horário que ele registrou sua saída. A ferramenta possui um parâmetro informando que determinado funcionário está a trabalho durante viagem de

seus empregadores, mantendo seu período de trabalho da mesma forma, porém registrando seu adicional de viagens, assim sendo paga referente às horas que excederem ao seu horário normal.

O programa terá o cadastro de no mínimo de 1(um) funcionário, não tendo limite máximo. Também, mudará automaticamente quando se tratar de horário de verão. Assim, se configurará em um meio de fiscalização efetuado para registro de horas de labor exclusivos aos trabalhadores domésticos, criado de forma idônea, sem hipóteses de burlar o referido programa.

O Sistema será composto de relatórios que tem como objetivo tornar transparente as informações para o empregador e para o empregado. Quanto ao empregador, este poderá gerar e imprimir relatórios referentes às horas trabalhadas de seu funcionário no dia, na semana ou mesmo no mês, tendo os horários de entrada e de saída. Em relação ao empregado, diariamente, na sua saída, o sistema irá imprimir um relatório com o seu total de horas trabalhadas naquele dia assim como os horários de entrada e saída.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a lei trouxe grandes mudanças para classe de trabalhadores domésticos, conforme explicitado acima, porém, o legislador ao instituir na lei a obrigatoriedade de registrar o controle de jornada de trabalho do empregado doméstico, por qualquer meio conforme previsto no artigo 12 da LC150/2015, deixou muitas dúvidas, além de possíveis irregularidades perante os meios utilizados para pagamento de forma correta das horas trabalhadas em excesso, sendo de suma importância a efetuação correta de controle de jornada do empregado doméstico.

Diante a realização do questionário realizado no mês de novembro, perante 12 (doze) empregadores domésticos na cidade de Ubá- MG, viu-se a grande dificuldade em realizar o controle de jornada de trabalho do doméstico, pois, devido a ser uma novidade trazida pela nova legislação, em que antes não tinham o costume de realizar os seguintes registros, por sempre os empregados domésticos realizarem seus serviços sem intervalos e sem uma hora certa de entrar ou sair do trabalho, grandes discussões surgiram a respeito de como o empregador se comportaria diante a fiscalização desses registros, pois quase sempre não estão presentes em suas residências quando seus empregados domésticos chegam ou saem, e quando os mesmos estão efetuando os serviços a que devem realizar.

Como fazer o controle de jornada de trabalho do doméstico com a vigência da lei complementar 150/2015?

Devido às dificuldades enfrentadas desde a vigência da LC150/2015, foram trazidas algumas sugestões no presente trabalho, são elas: “O Dataprint, relógio de ponto cartográfico, é utilizado para o registro de cartões ponto” e “O registrador eletrônico de frequência (relógio de ponto) DATASET COM BIOMETRIA” (DIPONTO, 2013, s/p.) ambos utilizados para solucionar, de forma idônea, a questão do controle de jornada dos empregados domésticos. Forma esta bem eficaz, que tem agradado grande parte dos empregadores, por ser realizado de maneira eficaz e imparcial, beneficiando tanto o empregado quanto o empregador.

Sugere-se também, o programa de ponto, efetuado através de computadores ou notebooks que contenham sistema operacional, tendo como objetivo solucionar de forma simples e rápida o problema do controle de jornada de trabalho do doméstico, com custo-benefício bem mais baixo perante os trazidos acima. Sendo criado para a segurança e comodidade ao empregador e empregado doméstico.

Fica, pois, evidenciada a importância da regularização do controle de jornada de trabalho no contexto das relações de trabalho doméstico, de forma que não reste prejudicada tanto a classe obreira como a classe tomadora de serviços.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Editora LTr, 2010.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** ~~Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.~~ (Revogado pela Lei Complementar nº 150, de 2015). Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em: 10 set. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIPONTO, Blogspot. 2013. **Relógio de ponto residencial é solução para resolver atritos gerados pela Lei das Domésticas.** Disponível em: <<http://www.diponto.blogspot.com.br/2013/05/relogio-de-ponto-residencial-e-solucao.html>>. Acesso em: 06 nov.2015.

DIPONTO. **Relógio de ponto eletrônico dataset com biometria.** Disponível em: <<http://www.diponto.com/relogio-de-ponto-cartografico-dataprint>> Acesso em: 06 nov.2015.

DIPONTO. **Relógio de ponto eletrônico dataset com biometria.** Disponível em: <<http://www.diponto.com/relogio-de-ponto-eletronico-dataset-com-biometria>>. Acesso em: 06 nov.2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro Nascimento. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PINTO, Welington Almeida Pinto. **A Empregada Doméstica e Suas Leis.** Belo Horizonte: Brasileiras, 2000.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Maurício Godinho diz no Senado que novos direitos dos domésticos são avanço histórico.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/mauricio-godinho-diz-no-senado-que-novos-direitos-dos-domesticos-sao-avanco-historico>. Acesso em: 03 nov. 2015.

APÊNDICE 01

O objetivo é criar um Sistema integrado de computador com as seguintes funcionalidades:

- ✓ Cadastro de funcionário:
 - Nome completo;
 - Documentos de identificação como CPF e RG;
 - Logradouro;
 - Telefones;
 - Foto;
 - Cadastro de Digitais (Opcional);
 - Carga horária diária;
 - Carga horária semanal;
 - Horário de trabalho;

- ✓ Registro do horário de entrada e saída no serviço através da impressão digital (opcional) ou por meio da digitação pelo empregado de seu código de acesso gerado pelo sistema.

- ✓ Registro automático de horas extras trabalhadas podendo ser usadas como pagamento em dinheiro ou banco de horas convertido em folga para o funcionário, salvo trazidos mediante acordo previamente escrito.

- ✓ Quanto ao adicional noturno, o Sistema identifica automaticamente que o funcionário entrou nesta faixa, de acordo com o horário que ele registrou sua saída;

- ✓ O sistema possui um parâmetro informando que determinado funcionário está a trabalho durante viagem de seus empregadores, mantendo seu período de trabalho da mesma forma, porém registrando seu adicional de viagens, assim sendo paga referente às horas que excederem ao seu horário normal.

- ✓ O programa terá o cadastro de no mínimo de 1 (um) funcionário, não tendo limite máximo.

- ✓ O programa mudará automaticamente quando se tratar de horário de verão.

- ✓ Assim, visto que é um meio de fiscalização efetuado para registro de horas de labor exclusivos aos trabalhadores domésticos, criado de forma idônea, sem hipóteses de burlar o referido programa.

- ✓ O Sistema será composto de relatórios que têm como objetivo tornar transparente as informações para o empregador e para o empregado. Quanto ao empregador, este poderá gerar e imprimir relatórios referentes às horas trabalhadas de seu funcionário no dia, na semana ou mesmo no mês, tendo os horários de entrada e de saída. Quanto ao empregado, diariamente na sua saída o sistema irá imprimir um relatório com o seu total de horas trabalhadas naquele dia assim como os horários de entrada e saída.

APÊNDICE 2**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
CURSO DE DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO ACADÊMICO
QUESTIONÁRIO****Informações / Instruções:**

- Esse questionário é parte integrante de uma pesquisa para elaboração de um Trabalho de Conclusão do Curso de Direito, da FUPAC-Ubá, elaborada pela aluna Aline da Costa Coelho;
- Sua ajuda na resposta às questões será muito importante para o trabalho;
- Favor responder a tinta, sem rasuras e devolver;
- Não é necessário se identificar.

1- Você possui trabalhador doméstico em sua residência?

() Sim

() Não

2- Se sim, você tem conhecimento sobre a nova lei que regulamenta os direitos trabalhistas dos domésticos?

() Sim

() Não

3- Se sim, o empregado doméstico que trabalha em sua residência está devidamente registrado de acordo com a nova lei?

() Sim

() Não

4- Você faz o registro da jornada de trabalho do seu empregado doméstico?

() Sim

() Não

5- Se sim, como é feito esse registro?

() Livro/caderno de ponto

() Folhas de ponto

() Cartão de ponto

() Ponto eletrônico

() Outro meio: _____