



Instituto de Ensino Superior “Presidente Tancredo de Almeida Neves”

RODRIGO CHAVES BARBOSA

**O CONTROLE DE JORNADA DO EMPREGADO
DOMÉSTICO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº72/13**

São João del-Rei

2015

RODRIGO CHAVES BARBOSA

**O CONTROLE DE JORNADA DO EMPREGADO
DOMÉSTICO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº72/13**

Monografia apresentada ao curso de
Direito do Instituto de Ensino Superior
Presidente Tancredo de Almeida Neves –
IPTAN – como requisito parcial à
obtenção do título de graduado (a), sob a
orientação do prof. Fúlvio Jacowson
Gomes.

o João del-Rei
2015

RODRIGO CHAVES BARBOSA

**O CONTROLE DE JORNADA DO EMPREGADO
DOMÉSTICO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº72/13**

Monografia apresentada ao curso de
Direito do Instituto de Ensino Superior
Presidente Tancredo de Almeida Neves –
IPTAN – como requisito parcial à
obtenção do título de graduado (a) em
Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Esp. Fúlvio Jacowson Gomes (Orientador)

Prof. Esp. Elke Mara Resende Netto Armando

Prof. Mestrando Sérgio Leonardo M. Monteiro

Dedico este trabalho aos meus pais, Edson e Noêmia pelo apoio incondicional e por sempre acreditarem no meu potencial.

A Deus pelo amor que tem por seus filhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente, as meus pais pelo apoio nesta jornada que não foi fácil, a minha Ritinha que desde a primeira graduação sempre incentivou e não me deixou desistir e a toda minha família.

A aos amigos de sala sempre prontos para ajudar, ao colegas de corredor que fizeram que essa jornada fosse mais prazerosa e a todos que direta ou indiretamente fizeram parte desta conquista.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar as mudanças ocorridas na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único, que dita os direitos pertinentes aos empregados domésticos através da Emenda Constitucional nº 72/13, que incluiu no parágrafo único vários direitos antes não concebidos. Para tal será feito um levantamento histórico sobre a formação da legislação trabalhista brasileira. Será conceituado também empregador, empregador doméstico, empregado e empregado doméstico. E como fator principal serão analisadas as mudanças ocorridas em relação ao controle de jornada de trabalho referentes ao empregador doméstico e para isso será explicado o que é jornada, tipos de jornada, formas de controle de jornada e sua finalidade. Também veremos a obrigatoriedade do controle de jornada e a importância de sua aplicação para os empregados domésticos e finalizando será levantado a dificuldade sobre o controle de jornada e dos intervalos pelo empregador.

Palavras-chave: Emenda Constitucinal, Empregado Doméstico, Controle de Jornada, Mudanças.

SUMÁRIO

1. A FORMAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DOMÉSTICA E CONCEITUAÇÕES	8
1.1 Histórico da legislação dos empregados e dos empregados domésticos no Brasil	8
1.2 Conceito de empregador, empregado e empregado domestico Erro! Indicador não definido.	
1.2.1 Empregador	10
1.2.2 Empregado	11
1.2.3. Empregado doméstico	12
2. AS MUDANÇAS OCORRIDAS COM EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72	13
2.1 A legislação e o direito dos empregados domésticos	13
2.2. O que foi incorporado com Emenda Constitucional 72	14
2.2.1 Jornada de trabalho	16
2.2.2. Controle da jornada de trabalho.....	18
3. CONTROLE DE JORNADA DO EMPREGADO DOMÉSTICO	20
3.1 Formas de controle de jornada	20
3.1.1 A obrigatoriedade do controle de jornada	21
3.1.2 O controle de jornada e sua aplicação pelo empregado doméstico.....	23
3.1.3 As dificuldades de controlar a jornada de trabalho pelo empregador	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS:.....	30
ANEXOS:	

INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional nº 72/13 teve como intuito reduzir a distância existente entre os empregados domésticos e os empregados urbanos e rurais, através da inclusão de vários direitos trabalhistas antes negados aos domésticos ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988.

Este trabalho intitulado “O controle de jornada do empregado doméstico após a Emenda Constitucional nº 72/13” é composto de três capítulos que esmiuçados servirão para a elaboração de um trabalho que visa o entendimento das mudanças ocorridas em relação à EC 72/13 e suas consequências em relação ao controle de jornada de trabalho do empregado doméstico.

No primeiro capítulo, serão feitos levantamentos históricos sobre a formação da legislação trabalhista no Brasil até os dias atuais. Também serão conceituados o empregador, o empregador doméstico, o empregado e o empregado doméstico.

No segundo capítulo, terá como ênfase mostrar as principais mudanças ocorridas com a Emenda Constitucional nº72/13 em relação ao empregado doméstico e também será conceituado jornada de trabalho e seu controle em relação ao empregado.

No terceiro capítulo, intitulado de controle de jornada de empregado doméstico serão tratados assuntos principais deste trabalho como as formas de controle existentes, a obrigatoriedade do controle de jornada e também será explanado sobre o controle de jornada e sua aplicação pelo empregador doméstico visto que não existe ainda nenhuma obrigatoriedade, porém já tem projeto de lei referente a isso. E para finalizar será falado sobre as dificuldades para se fazer o controle de jornada e de intervalos pelo empregador.

A importância deste trabalho se faz pela falta de conhecimento no assunto visto que se trata de coisa ainda não discutida pelos doutrinadores.

1. A FORMAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DOMÉSTICA E CONCEITUAÇÕES

1.1 Histórico da legislação dos empregados e dos empregados domésticos no Brasil

Para se falar sobre o direito do trabalho e sua legislação específica, deve-se, primeiro, entender seu passado, como se formou e se modificou para conseguir acompanhar as mudanças que ocorreram em relação às condições de trabalho, pois, são diretamente relacionadas às questões econômicas ocorridas no Brasil e no mundo.

Especificamente, serão citados fatos que marcaram a formação da legislação trabalhista brasileira, a partir do início do século XX.

O Brasil teve como inspirador para o aparecimento das normas trabalhistas a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, e as transformações que vinham ocorrendo na Europa, influenciadas pela Primeira Grande Guerra Mundial. Getúlio Vargas, enxergando uma necessidade de estruturar os direitos trabalhistas brasileiros, em 1930, idealizou uma política trabalhista buscando sanar a insatisfação por melhores condições de trabalho e salário, reivindicadas pelos trabalhadores brasileiros e também por imigrantes residentes no Brasil. (MARTINS, 2014, p.11)

O Presidente Vargas foi responsável por grandes realizações no direito trabalhista, logo no início de seu governo, criou, através do decreto nº 19.433 de 26 de novembro de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Após a criação do Ministério, vieram as leis trabalhistas, a criação da carteira de trabalho, através do decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932, que depois em 1934, tornou-se obrigatória nas contratações para que pudessem ser aplicadas as leis trabalhistas. (MARTINS, 2014, p.11) (SANTOS, 2013)

Através de uma comissão criada por Vargas, para estudar, analisar e reunir a legislação existente em um único texto de leis, surgiu, em 1º de maio de 1943, através de Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis Trabalhistas, que tinha

como principal função a administração das relações trabalhistas tanto individuais quanto coletivas, reduzindo conflitos entre as partes. (Wikipédia, 2014)

De acordo com Martins (2014, p.12), ainda no governo Vargas, a Constituição de 1946, rompe com o corporativismo da Constituição anterior, incluindo direitos aos trabalhadores como direito aos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade no emprego, direito à greve, além dos direitos já existentes na constituição anterior.

Durante o governo de Getulio Vargas foram criadas leis que determinaram a criação da carteira de trabalho; o salário mínimo; a jornada diária de trabalho de 8 horas; o direito a férias remuneradas anuais; a regulamentação do trabalho do menor e da mulher; o direito ao descanso semanal e o direito à previdência social.

A legislação ordinária institui direitos novos como os que versavam sobre as atividades dos empregados vendedores, viajantes e pracistas (lei nº 3.207/57) e também os que tratavam sobre o décimo terceiro (lei nº 4.090/62) e o salário-família (lei 4.266/63).(MARTINS, 2014, p.12)

Na Constituição de 1967, não houve mudanças relacionadas aos direitos trabalhistas, mantendo os existentes na Constituição anterior. Já a legislação ordinária contribuiu para o aperfeiçoamento das normas trabalhistas. Em 1972, a Lei 5.859 dispôs sobre o trabalho dos empregados domésticos, foco de estudo desta monografia. Em 1973, a Lei 5.899 tratou sobre o trabalho rural, a Lei 6.019 de 1974, falou sobre trabalhador temporário e em 1977 a CLT, através do Decreto-lei 1.535, teve sua redação modificada no capítulo que trata sobre as férias.

Agora, falando de um passado mais próximo, com a aprovação da atual Constituição da Republica Federativa do Brasil, em 05 de outubro de 1988, os direitos trabalhistas não mais pertencem ao capítulo da “Ordem econômica e social” e sim ao capítulo II que versa sobre “Dos Direitos Sociais”. no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Recentemente, foi aprovada pela Câmara dos Deputados uma proposta de Emenda Constitucional, que revogou o parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição de 1988, a fim de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas para os empregados domésticos em relação aos trabalhadores rurais e celetistas. E em 19 de março de 2013, o Senado Federal, por unanimidade, aprovou, em primeiro turno, a PEC nº 66 de 2012. Parte do texto proposto foi promulgado, garantindo a entrada em vigor, já de imediato, de alguns dos direitos previstos, como o que determina a

jornada de trabalho e o que regulariza as horas extras, outros direitos inseridos na PEC ainda aguardam a regulamentação. (WIKIPEDIA, 2014)

As modificações propostas e aprovadas pela PEC 72, que depois recebeu popularmente o nome de PEC das domésticas, será o ponto inicial para a elaboração desta monografia que se aprofundará na forma de registro de ponto dos empregados domésticos após as modificações.

1.2 Conceito de empregador, empregado e empregado domestico

Visando sanar dúvidas sobre a colocação e a descrição das partes citadas nesta monografia, conceituaremos empregador, empregado e empregado domestico.

1.2.1 Empregador

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

O parágrafo 1º, do artigo em comento, trata sobre os empregadores que se equiparam à empresa, como diz:

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Porém, esse conceito é posto em dúvida por Nascimento (2014, p.227), ao dizer que há divergências doutrinárias sobre o critério que a CLT adotou ao dispor que o empregador é a empresa. Seguindo essa linha de raciocínio, questiona-se se a empresa é sujeito ou objeto do direito e Nascimento (2014, p.227) torna claro para aqueles que defendem que a empresa não é sujeito, mas sim um objeto, a definição seria de empregador como uma pessoa física ou jurídica.

No caso do parágrafo 2º, do artigo 2º, da CLT, equipara-se ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência e associações e instituições

sem fins lucrativos dentre outras, que contratam empregados. Nascimento (2014, p.228) coloca que empregador é todo aquele ente dotado ou não de personalidade jurídica, como também a pessoa física ou a pessoa jurídica, pois a CLT não é taxativa quando indica os tipos de empregador.

Um das características do empregador, segundo Martins (2014, p.215) é de que ele assume os riscos de sua atividade, tanto positivos quanto negativos, e tal risco não pode ser transferido para o empregado.

Ainda de acordo com Martins (2014, p.216), o empregador é aquele que tem o poder de comando, estabelecendo normas disciplinares no que diz respeito à empresa, e dirige a atividade da pessoa e não a pessoa.

Como já citado, na CLT há outros tipos de empregadores, ou seja, os que se equiparam à empresa quanto à relação de emprego, são eles os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e as instituições sem fins lucrativos. Pode-se incluir a essa relação às pessoas físicas ou jurídicas que exercem e ou exploram as atividades agrícolas pastoris ou industriais rurais (Lei nº 5.889, de 1973).

Quanto a esses tipos, especificamente, trataremos do empregador doméstico, esse, o único que interessa ao presente estudo. O patrão, como popularmente é conhecido o empregador doméstico, pode ser definido, conforme Martins (2014, p.217), como sendo a pessoa física ou família que sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua em seu âmbito residencial e, portanto, não pode ser pessoa jurídica ou ter atividade lucrativa.

1.2.2 Empregado

A CLT em seu artigo 3º diz que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Para se definir corretamente empregado devemos seguir cinco requisitos que são: Pessoa física, não eventualidade, subordinação, remuneração e pessoalidade.

Assim o empregado deve ser uma pessoa física ou natural, não cabendo ser pessoa jurídica, que exerça um trabalho não eventual, de modo permanente. Ainda,

deve manter em relação a seu empregador uma subordinação, caso contrário se esta não existisse seria um trabalhador autônomo. Necessita ainda que haja remuneração, ou seja, receber um pagamento pelo trabalho prestado, pois sem essa remuneração não configura uma relação de emprego. E por ultimo, mas não menos importante deve haver a pessoalidade do empregado. Ou seja, o empregado é que tem de prestar o serviço pessoalmente e não pode mandar outro para exercer as funções que lhes foram designadas no contrato de trabalho (Martins, 2014, p 174, 175, 176, 177).

1.2.3. Empregado doméstico

O conceito básico de empregado doméstico é encontrado na Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que diz em seu artigo 1º: “ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas [...]”.

De acordo com Martins(2014, p.159), o empregado domestico não tem por intuito atividade econômica, não visando atividade lucrativa, pois presta serviços a uma pessoa ou a uma família. Caso haja prestação de serviços com finalidade econômica ou de obter lucros o servidor não mais será regido pela referida lei e sim pela CLT.

Pode ser citado como exemplo de empregado doméstico a cozinheira, o mordomo, o jardineiro, a copeira, a governanta, a arrumadeira, o motorista dentre outros.(MARTINS, 2014, p.159)

Conforme Nascimento (2014,p.186) não é correto dizer que o doméstico exerce atividades somente no âmbito residencial pois e melhor seria dizer que trabalha para o âmbito residencial, pois existem domésticos que exercem serviços externos como o caso do motorista e também da ajudante que sai para comprar alguma coisa no mercado.

2. AS MUDANÇAS OCORRIDAS COM EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72

2.1 A legislação e o direito dos empregados domésticos

A legislação trabalhista brasileira é regida pela Constituição da República do Brasil, tendo como principais artigos o 5º, 7º e 10 e seus incisos. Conta ainda com Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei nº 5.452/43), além das Leis complementares, instruções normativas, resoluções e portarias que ajudam a regular a relação trabalhista.

Toda essa legislação, com exceção do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, não se aplica aos empregados domésticos, como afirma a CLT no artigo 7º.

Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas.

E, também, como já visto, a definição de empregado doméstico é diferente da definição de empregado urbano e rural. Dessa forma, a legislação específica para essa categoria de trabalhador é encontrada separada das demais na Lei 5859/72.

Os empregados domésticos encontram parte de seus direitos na Constituição Federal em seu artigo 7º, especificado no parágrafo único, que delimita os direitos assegurados aos trabalhadores domésticos, direitos estes que serão demonstrados mais a frente.

Também existe a Lei 5.859/72, que dispõe sobre os empregados domésticos. Essa lei foi complementada em 2001 pela Lei 10.208 que acresce à lei de 1972 a opção de acesso ao FGTS e também sobre o seguro-desemprego.

A lei 11.324/06 concedeu ao doméstico o direito à estabilidade gestacional, as férias de 30 dias com mais 1/3 de abono, acrescentou-se, ainda, a proibição de descontos sobre a alimentação, vestuário, moradia e higiene. Essas novas regras também foram incorporadas à Lei 5.859/72.

No próximo capítulo continuaremos a ver as alterações sobre a legislação dos domésticos, mas, agora, focando a Emenda Constitucional nº 72.

2.2. O que foi incorporado com Emenda Constitucional 72

A EC nº 72/13, conforme sua justificativa, “*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.*”

O autor da Proposta de Emenda Constitucional, o Deputado Carlos Bezerra, junto com outros colegas do Congresso, ao justificar sua iniciativa, na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, alegou:

Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade.

José Cairo Junior (2013) contradiz a justificativa da EC nº72/13:

“se a intenção do legislador constituinte derivado fosse a de estabelecer uma isonomia, a alteração teria que ocorrer no *caput* do art. 7º da CF/88, com a extinção do seu parágrafo único, com a seguinte redação sugerida: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Esse pensamento que contradiz ao autor faz mais sentido em relação à igualdade entre os trabalhadores, mas como isso não ocorreu devemos destacar as propostas feitas pelo legislador autor das mudanças.

De acordo com Rocha (2013, p.01), antes da EC 72/13 ser proposta, os direitos assegurados aos trabalhadores domésticos, encontrados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição, eram:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com

moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXIV – aposentadoria.

Agora, após a aprovação da EC 72/13, ampliou-se os direitos dos trabalhadores domésticos, incorporando mais 16 incisos àqueles já citados anteriormente, são eles:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

No próximo tópico, analisaremos o que mudou a respeito da jornada de trabalho do empregado doméstico.

2.2.1 Jornada de trabalho

Inicialmente, segundo conceito de Delgado (2014, p.900), a jornada de trabalho “é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca a disposição do empregador em virtude do respectivo contrato.” No entanto, essa descrição, apenas, cita o lapso temporal, não especificando a duração diária nem semanal. Depois, Delgado (2014, p.905), afirma que “a expressão horário de trabalho traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa.” Ainda, conforme Delgado, a expressão horário de trabalho vem sendo utilizada para mensurar os períodos correspondentes à semana trabalhada, neste sentido delimita na semana trabalhada o início e o fim de cada dia trabalhado bem como os intervalos intrajornadas.

Conforme Delgado (2014) existem três tipos de jornada de trabalho:

- a) Jornada controlada - que possui horário de trabalho definido e pode ser controlado pelo empregador, através da anotação da hora de entrada, saída e intervalos, e registrados de forma manual, mecânico ou eletrônico, conforme consta no artigo 74,§2º da CLT. Podendo desta forma controlar as horas extras efetivamente realizadas;
- b) Jornada não controlada - que não possui um controle efetivo do empregador sobre o horário trabalhado pelo empregado não proporcionando a verdadeira jornada laborada, e desta forma não possibilitando a aferição de possíveis horas extras;
- c) Jornada não tipificada – que não possui norma jurídica estatal que define uma padronização da jornada, caso específico dos empregados domésticos, que na constituição de 1988, tiveram seus direitos trabalhistas estendidos pelo artigo 7º, parágrafo único. Mas, essa extensão não incidiu sobre os preceitos referentes à duração em horas do dia ou da semana de trabalho encontrados no inciso XIII e XVI.

Desta forma os trabalhadores domésticos foram excluídos da tipificação jurídica destinada a jornada de trabalho dos trabalhadores em geral, não se adequando à duração da jornada semanal de 44 horas nem tão pouco as horas extras. Porém com a Emenda Constitucional nº72/2013, a jornada de trabalho dos domésticos será normatizada pelo artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal onde serão inseridos os artigos supracitados referentes a duração do trabalho diário.

Embora não se aplique ao trabalhador doméstico, será utilizado como base norteadora para definir esse lapso temporal quanto à duração diária e semanal, a disposição da CLT sobre o período a ser trabalhado diariamente, em seu artigo 58, caput, que diz: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

A Constituição Federal no artigo 7º, inciso XIII também define a duração do período a ser trabalhado:

Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Conforme o Manual do Trabalho Doméstico (2013, p.10), fornecido pelo portal do Ministério do Trabalho e Emprego (2013), a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Quanto ao adicional, o Manual do Trabalho Doméstico cita que será de no mínimo 50% a mais que o valor da hora normal paga ao empregado, essa regra é definida pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal Com a Emenda Constitucional nº 72/13, esse inciso foi incluído ao parágrafo único do mesmo artigo, incorporando esse direito também aos empregados domésticos.

A jornada de trabalho então pode ser facilmente definida como o período diário laborado pelo empregado com período definido em lei.

2.2.2. Controle da jornada de trabalho

De acordo com a CLT em seu artigo 74 a forma correta de se fazer o controle da jornada de trabalho é:

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

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

Para um controle da jornada de trabalho bem eficiente deve ser feito todas as anotações dos horários de entrada, saída, intervalo intrajornada e possíveis horas extras. Essas anotações são importantes para que o empregador, e seu empregado, possa ter controle das horas trabalhadas. Dessa forma podem ser computadas as horas extras e descontos em caso de falta do empregado.

Deve se levar em consideração acordos ou convenções coletivas que dispõem sobre a categoria em que o empregado está incluído, pois pode haver diferenciação de horário de uma categoria para outra. O empregador deve guardar esses controles para possíveis consultas, em caso de dúvida.

Martins (2014, p.558) diz que a limitação da jornada de trabalho é justificada por fatores biológicos, sociais, econômicos e humanos.

O fato biológico mostra que após 8 horas de trabalho, o empregado tem seu rendimento reduzido devido ao cansaço. Nascimento, apud Martins (2014, p.558) “o trabalho desenvolvido longamente pode levar à fadiga física e psíquica; daí a necessidade de pausas para evitar a queda do rendimento, o acúmulo de ácido láctico no organismo e a consequente insegurança do trabalhador”.

Já o fato social, Martins (2014) explica que deve haver a limitação do horário de trabalho para o empregado tenha tempo para interação com a família, amigos e também um período para sua diversão.

O fator econômico segundo Martins (2014) está ligado à lucratividade da empresa, que buscando o aumentar sua produção, e não podendo crescer na jornada com o mesmo empregado, recorre à contratação de novos funcionários, proporcionando a criação de novos empregos.

O fator humano tem como principal fundamento a redução de acidentes no trabalho. Pois, o maior índice de acidentes de trabalho ocorre, por causa de cansaço decorrente do excesso de trabalho e hora extra. A fim de evitar os acidentes é que se limita a jornada de trabalho segundo Martins (2014, p.558).

Desta forma, EC nº72/13, ao definir o período referente à jornada de trabalho dos empregados domésticos, sanou uma diferença que havia quanto ao tratamento das outras categorias de empregados e, também, garantir aos domésticos o direito ao repouso, à prevenção de fadigas e ao convívio social e familiar, além de disponibilizar tempo para desenvolvimento dos estudos.

Essa ausência de ordenamento jurídico, relacionado ao controle da jornada dos empregados domésticos, ocorre, pois antes da Emenda Constitucional nº72/13, não existia nenhuma proteção aos empregados domésticos relacionada à jornada nos textos constitucionais do país. Segundo as palavras de Delgado os empregados domésticos viviam em um verdadeiro limbo jurídico, sem qualquer cidadania na ordem jurídica pátria, pois só passaram a ter algum direito trabalhista após a aprovação da Lei nº 5.859 de 1972.

O controle da jornada de trabalho é necessário para que o empregador tenha organizado e atualizado as horas trabalhadas por seus funcionários, e no caso dos domésticos isso não era possível até a Emenda Constitucional.

O controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos suas vantagens, desvantagens e formas de executa-lo serão vistos no próximo capítulo.

3. CONTROLE DE JORNADA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

3.1 Formas de controle de jornada

Sobre as formas de controle de jornada possíveis, existem algumas opções que são adotadas pelas empresas e empregadores, e destas, cada uma tem um procedimento e adotam um controle específico, buscando sempre o cumprimento das normas legais. Podem ser de forma manual, mecânica e a digital ou eletrônica.

O controle manual é feito de próprio punho pelo empregado de forma transcrita em uma folha de ponto individual ou em um livro de registro de presença próprios para tal. Nesta forma de controle deve conter os dados do empregador como nome, Endereço e CNPJ e também do empregado como nome, função, horário a ser cumprido contratualmente, numero de registro, período a que se refere o apontamento e espaço para assinatura. Não se pode nesta forma de registro conter horas fictícias nem ser pré-assinada pelo trabalhador, devem conter apenas o tempo real trabalhado. Conforme ANEXO A.

O controle mecânico é registrado através de um relógio de ponto mecânico e um cartão de ponto. No cartão deve conter as informações do empregado que podem ser feitas através de impressão ou etiqueta colada, sem que haja rasuras. No corpo do cartão será marcada a hora de entrada e saída do empregado mecanicamente, evitando fraude por parte do empregado. Conforme ANEXO B.

O controle digital ou eletrônico funciona através de um relógio digital que registra a entrada e saída do funcionário através de um cartão com tarja magnética igual às utilizadas em cartão de banco, e que também pode ser utiliza em seu verso como crachá de identificação. Ao final do mês a folha é impressa e anexada aos documentos de controle da empresa.

Independente da forma como foi feito o registro das horas laboradas, este deve ser pessoal e tem que conter assinatura do empregado. Inclusive na folha impressa na forma digital, visto que é possível a alteração dos dados.

Quanto à obrigatoriedade da assinatura do empregado no registro de jornada o Desembargador e professor Sergio Pinto Martins (2010) em artigo

“Assinatura do cartão de ponto” publicado pelo jornal eletrônico Carta Forense, em 2010, “Afirma-se que o cartão de ponto só terá validade se for assinado pelo empregado. Alguns julgados entendem que o empregado deve assinar o cartão de ponto, sendo que a assinatura é indispensável à validade das anotações contidas no cartão de ponto”.

No controle de registro é obrigatório constar o horário de entrada e saída, porém, os períodos de intervalo intrajornada podem ser estabelecidos pelo empregador como facultativo, desde que conste no cabeçalho da folha o período do intervalo.

3.1.1 A obrigatoriedade do controle de jornada

Quando se fala de controle de jornada dos empregados entende-se que todos os empregados teriam obrigação de fazer, porém, não é o que ocorre, pois a obrigatoriedade deste controle conforme a CLT em seu artigo 74 cabe:

§2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.”

Desse modo, essas formas de controle só serão obrigadas aos empregadores que possuam mais de 10 trabalhadores, ficando facultado aos demais empregadores, que não possuem tantos funcionários, fazer o controle.

Porém, aconselha-se a adoção deste controle a todos os empregados, pois em uma possível reclamação trabalhista sem esse controle geraria um ônus muito maior ao empregador.

Por analogia ao artigo da CLT, supracitado, o empregador doméstico só seria obrigado a anotar o controle de jornada se tivesse mais de 10 empregados, e dessa forma a cartilha de perguntas fornecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2013) diz que o controle da jornada do trabalhador doméstico não será obrigatório da mesma forma que os empregadores com menos de 10 empregados também não o são.

Pelo fato dos empregadores domésticos possuírem apenas um empregado doméstico, fica ele desobrigado de se fazer o controle de jornada dos domésticos.

Assim, desta forma mesmo que sem obrigação, caso o empregador doméstico utilize o controle de jornada, mesmo que da forma mais simples como uma folha de caderno ou folha devidamente impressa, as anotações de hora de chegada, saída, almoço e descanso nunca devem ser iguais ao dia anterior e nem ao posterior, pois se dessa forma forem preenchidas podem perder o valor de anotação, pois dessa forma não serviriam como provar visto que a repetição representaria uma forma de fragilização do meio de controle. Essa definição é baseada no inciso III da Súmula 338 do TST:

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Deve-se, então, observar bem quanto ao preenchimento do controle, evitando que o ônus da prova recaia sobre o empregador em caso da apresentação de tais provas.

Dessa forma, torna se ainda mais difícil fazer um controle de jornada do empregado doméstico correto, visto que na maioria dos casos o empregador não permanece em sua casa durante todo o período laborado pelo doméstico. Não conseguindo confirmar se as anotações contidas na folha de controle seriam fidedignas com a realidade.

Nesse caso, a cartilha de perguntas do Ministério do Trabalho e Emprego (2013) diz que em relação ao controle de horário de saída dos domésticos que estão sozinhos no trabalho está relacionado à confiança mutua existente entre as partes, caso exista alguma duvida em relação à diminuição da quantidade de trabalho, pode o empregador descontar o valor do salário do respectivo empregado domestico.

Visto isso conclui-se que não se pode ter total controle quanto à veracidade das anotações quando o empregado fica só em seu local de trabalho, mesmo havendo um relacionamento de confiança mutua como já foi dito no parágrafo acima.

3.1.2 O controle de jornada e sua aplicação pelo empregado doméstico

Antes da Emenda Constitucional nº72/13 não havia nenhuma previsão legal que indicasse sobre as horas a serem cumpridas pelos empregados domésticos, porém agora o período a ser cumprido é de 8 horas por dia e 44 horas semanais, sendo possível o acréscimo de no máximo 2 horas extraordinárias por dia laborado.

Segundo José Cairo Junior (2013), antes da promulgação da EC nº 72/13, eram feitos ajustes entre o empregador e o empregado doméstico e juntos podiam definir e acordar sobre as melhores condições de trabalho, definindo através de cláusulas no contrato de trabalho sobre a jornada de trabalho a ser cumprida.

Desta forma o empregado doméstico que trabalhava 8 horas por dia, de segunda a sábado, chegava a trabalhar até 48 horas por semana sem o acréscimo de hora extra, visto que esta jornada era incorporada desta forma no contrato de trabalho.

O salário combinado referia ao trabalho e não a jornada de trabalho como é utilizado para os outros trabalhadores, limitados a 8 horas diárias e 44 semanais. Assim os trabalhadores domésticos eram prejudicados quanto à hora extra que não era computada e quando somada ao salário não era acrescida de forma correta como manda a legislação, hoje isso não mais acontece devido a fixação de jornada também para os domésticos. Jornada essa que não é obrigatória como visto no artigo 74 da CLT.

Embora não haja obrigatoriedade de se registrar esse controle de jornada, pode o empregador utilizar uma das formas supracitadas no primeiro tópico deste capítulo, que são o registro manual, mecânico e o digital ou eletrônico.

Conforme diz José Cairo Junior (2013), com o *“Projeto de Lei nº 224/13 o registro da jornada do empregado doméstico será obrigatório”*. O autor afirma isso baseado no artigo 12 do referido Projeto de lei que diz: *“É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”*. Caso ocorra a promulgação da referida lei será uma grande conquista para a os empregados domésticos.

A folha de ponto, como é popularmente conhecida, é a opção mais pratica e fácil para o empregador e também para o doméstico, porém como já citado, caso o empregado fique sozinho em seu local de trabalho, principalmente na hora de sua saída, pode ser fraudado quanto a este ponto, anotando horário divergente ao

realmente praticado. Como por exemplo, o empregado obrigatoriamente deve permanecer no serviço até às 17 horas e como não existe uma forma certa de controle por parte do empregador ele sai às 16 horas e ganha nesta anotação 1 hora, ou até mesmo anotar horas a mais visando o acúmulo de horas extras almejando o acréscimo destas em seu salário.

Até o surgimento de lei que defina a obrigatoriedade do registro de jornada, algumas alternativas para este controle estão aparecendo no mercado. Segundo publicou o portal de informações da internet “O Correio de Uberlândia” (2013) em Uberlândia um empresário desenvolveu uma forma de controle através de um sistema de computador onde consegue controlar a entrada, saída e também os intervalos, tudo acessado por um computador, tablet ou até mesmo um smartphone que possua acesso à internet. Esses equipamentos já existentes na residência do empregador, que é também o local de trabalho do doméstico, facilitam o controle. Cleuber Pereira Rocha (2013) que é contador e também sócio da empresa que desenvolveu o programa afirma que *“o sistema proporciona uma segurança maior para ambas as partes e mantém o registro por anos”*. Esse sistema já consta com uma grande quantidade de clientes que com a Emenda Constitucional 72/13 viram se obrigados a fazer um controle da jornada de seus empregados.

Ainda conforme o informativo do portal, o relato de uma cliente demonstrou sua satisfação quanto a forma simplificada e fácil de utilizar o sistema “Deixo o computador ligado em casa e a empregada entra com o número de matrícula e senha ao chegar ao trabalho, no almoço e ao sair.”

De acordo com a matéria “Tecnologia auxilia o controle do ponto das domésticas” publicada no portal UOL de notícias, em 2013, também existem vários aplicativos que podem ser instalados em celulares e outros aparelhos com conexão de internet, um deles é o MobPonto Domésticas.

Esse aplicativo foi desenvolvido para ajudar aqueles empregadores que trabalham fora de suas residências e querem acompanhar o desenvolvimento de seus empregados e também controlar a jornada de trabalho. E sua utilização é feita de forma muito simples, o trabalhador marca seu ponto em um aparelho de celular e essas informações são enviadas ao site do aplicativo. Desta forma o patrão consegue visualizar o controle de onde estiver pela internet. E no final do mês é disponibilizado um relatório com a folha de ponto onde basta arquivar ou imprimir para o empregado assinar e o empregador rubricar.

Essas são duas das varias opções de aplicativo que podem ser utilizadas para se fazer o controle do ponto dos empregados domésticos.

Outra forma que pode ser aplicada é o registro do controle é através de relógio eletrônico de ponto, uma das empresas que disponibiliza essa forma é a Dimep, tradicional fabricante de relógios de ponto, esse relógio eletrônico é próprio para uso residencial onde possua mais de um funcionário. O relógio possui um leitor de código de barras, teclado numérico e impressora e pode fazer o controle de até 10 funcionários domésticos.

Para que seja feito esse controle basta que o empregado utilize um cartão magnético codificado que acompanha o relógio nos períodos de chegada, saída e intervalos. Como os outros dispositivos já citados, este fornece todas as informações computadas ao final do mês, e estas podem ser transferidas para um computador a fim de calcular a remuneração do funcionário de acordo com sua jornada trabalhada e horas extras registradas. A desvantagem desta forma de controle é que seu custo é de aproximadamente R\$1000,00, valor um pouco elevado.

Ricardo Ferreira Martins (2013), em artigo publicado no Jus Navigandi em 2013, diz que a orientação fornecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Cartilha sobre o trabalhador doméstico, é de que a melhor forma de controlar a jornada do doméstico seria através de contrato de trabalho estabelecido entre empregado e empregador onde nele conste o período a ser cumprido pelo empregado. E caso ocorra a sobrejornada, ela deva ser anotada para acerto mensal.

De acordo com artigo “Governo lança o portal do Empregador domestico na internet” publicado no Portal da Secretaria da Receita Federal do Brasil (2013) o Governo buscando facilitar para os empregadores colocou em operação o Portal do Empregador Doméstico, neste portal é possível gerar contracheque, folha de pagamento, aviso de férias e a folha de controle de ponto. Esse serviço oferecido busca viabilizar o cumprimento das regras trabalhistas. Essa ferramenta oferecida é de grande valia em meio a tantas duvidas sobre como agir, além de ser mais uma forma de se conseguir fazer o controle da jornada.

O que se pode concluir sobre as formas de controle de ponto apresentadas é que todas praticamente têm a mesma função, que é o de controlar o período laborado pelo empregado doméstico. O que muda de uma para a outra e a exatidão das informações recolhidas e a onerosidade.

3.1.3 As dificuldades de controlar a jornada de trabalho pelo empregador

Como visto nos tópicos anteriores, onde foi explicado as diversas formas de se fazer o controle de jornada dos empregados, percebeu-se que é muito mais difícil para o empregador ter certeza sobre o controle anotado pelo empregado doméstico. Pois como já citado, o empregado doméstico muitas das vezes trabalha sozinho enquanto o patrão está fora. Assim desta forma não tem como saber se as anotações de entrada, saída ou pausa para descanso seriam realmente verdadeiras.

Segundo José Cairo Junior (2013), antes da promulgação da EC nº 72/2013, era mais simples de resolver tal problema, pois eram feitos ajuste entre o empregador e o empregado doméstico e juntos decidiam e ajustavam sobre as melhores condições de trabalho, definindo através de cláusulas no contrato de trabalho sobre a jornada de trabalho a ser cumprida.

Assim as horas extras trabalhadas não eram somadas ao salário. O valor acertado como pagamento condizia com o trabalho estabelecido em contrato e não pelas horas trabalhadas, hoje isso não mais acontece devido à fixação de jornada também para os domésticos.

Uma grande dificuldade que ronda o empregador doméstico após a EC nº 72/13 é a do controle de intervalos intrajornada como almoço e descanso bem como o intervalo entre as jornadas também conhecido como interjornada. Pois esse intervalo agora é assegurado ao doméstico.

Esse intervalo é uma pausa obrigatória para que o empregado possa descansar e se alimentar dentro de sua jornada. Esse espaço de tempo não é computado como hora trabalhada conforme diz o artigo 71 da CLT.

Desta forma durante as 8 horas diárias de trabalho, o empregado deve fazer intervalo de no mínimo 1 hora e máximo de 2 horas para o almoço, podendo esse horário ser reduzido a 30 minutos conforme acordo escrito entre o empregado e empregador, conforme cita José Cairo Junior (2013).

Alguns empregados domésticos preferem não fazer essa hora de descanso. Para justificar essa ausência de intervalo, os empregados dizem preferir chegar um pouco mais tarde ou até mesmo saírem um pouco mais cedo, usando o horário de repouso para isso. Porém isso não é permitido pela legislação.

Caso esse intervalo não ocorra, ou ocorra de forma incorreta como citado acima, a CLT em seu artigo 71, §4, diz que o empregador terá de pagar por esse

período trabalhado com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Existe uma dificuldade de se fiscalizar o controle de jornada e também os intervalos intrajornadas por parte do empregador, por esse motivo deve-se utilizar as formas de controle citadas no tópico 3.1.

Conclui-se, então, que o empregador por deter o poder de fiscalização da sua relação empregatícia com o seu empregado, deve-se fazer o controle efetivo da jornada de trabalho exigindo o cumprimento de todas as horas e intervalos determinados através do registro do ponto de trabalho.

Em uma possível reclamação judicial trabalhista, o controle de jornada poderá ser utilizado para provar no caso de inversão do ônus da prova. Pois de acordo com princípio da aptidão da prova, cabe a prova à parte que melhores condições tem para produzi-la. Ou seja, o empregador que detém o poder de fiscalização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como principal objetivo propor um estudo sobre as mudanças ocorridas quanto a Emenda Constitucional nº 72/13 e suas interferências quanto ao controle de jornada de trabalho dos empregados domésticos.

Logo no início podemos ver como se formou a legislação trabalhista e através desta formação perceber que a intenção de criar regras e leis para reger o empregado foi a melhor possível, porém o trabalhador doméstico foi excluído da maioria das legislações trabalhistas, ficando limitado a uma lei pobre e sem muito regramento. Porém vimos ainda que a Emenda constitucional nº72/13 veio para resolver parte desse déficit.

Quanto às conceituações podemos concluir que embora pareçam ser iguais, empregador e o empregador doméstico são distintos, pois o empregador deve exercer alguma atividade econômica, sendo visto que se equiparam a ele os profissionais liberais, as instituições de beneficência, associações recreativas e também instituições sem fins lucrativos, enquanto o empregador doméstico deve ser pessoa física ou família e que empregue o domestico para prestar serviços em seu âmbito residencial sem fins lucrativos decorrentes do serviço do domestico. Quanto a conceituação do empregado domestico podemos perceber que é quase a mesma do empregado comum, diferenciando apenas pelo fato do doméstico em seu trabalho não visar lucro, ou seja, sem atividade econômica, pois presta serviço para uma família ou uma pessoa. Com isso podemos concluir que a diferença entre os dois tipos de empregado é muito pequena, para se ter legislações distintas.

Sobre as mudanças ocorridas pela Emenda Constitucional nº 72 podemos dizer que foi um grande avanço para a igualdade de direitos dos empregados domésticos em relação aos demais. Direitos, antes não concebidos foram estendidos aos empregados domésticos como a proteção contra dispensa arbitrária, seguro-desemprego, fundo de garantia, salário-família, hora-extra, carga horária com duração não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais dentre outras mudanças que foram tão importantes.

Quanto a jornada de trabalho vimos que trata-se do período em que o empregado fica a disposição de seu empregador. A jornada conforme citou o

trabalho não deve ultrapassar às 8 horas diárias e nem às 44 horas semanais, jornada essa, que antes da EC nº 72/13, não era a de direito dos empregados domésticos, e podemos concluir então que os empregados domésticos eram tratados com uma subclasse e não mereciam esse direito.

Vimos que a limitação da jornada de trabalho possui a função de regular o período laborado pelo empregado baseado em fatores biológicos, sociais e humanos.

Foram levantadas também neste trabalho as formas de controle de jornada de trabalho dos trabalhadores e quando de suas obrigatoriedades. Diante deste estudo podemos concluir que todos os empregadores deveriam ser obrigados a fazer a anotação de jornada de seus empregados, visto que o resultado desse controle só tem a beneficiar aqueles que o fazem.

Concluimos então que a Emenda Constitucional nº 72/13, em especial no que trata sobre a limitação de jornada de trabalho para os domésticos, gerou uma grande preocupação por parte dos empregadores domésticos sobre a melhor forma de se fazer o controle da jornada de seus empregados.

REFERÊNCIAS:

ALVES, Alan Tiago. *Tecnologia auxilia o controle do ponto das domésticas*. 2013. Disponível em: <<http://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/1510945-tecnologia-auxilia-o-controle-do-ponto-das-domesticas>> Acesso em 12 abr. 2015.

BRASIL (2013). *Governo lança o portal do Empregador domestico na internet*. Brasília, Receita Federal do Brasil, 2013. Disponível em:<<http://www.receita.fazenda.gov.br/noticias/2013/jun/EmpregadorDomestico.htm>>. Acesso em 25 mai. 2015.

BRASIL (2013). *Manual do trabalho doméstico*. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego. 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/imprima-a-cartilha/> . Acesso em 15 out. 2014.

BRASIL (2013). *Projeto de lei do Senado, nº224 de 2013*. Brasília: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=113104>. Acesso em 12 abr. 2015.

BRASIL (2015). *Consolidação das leis do trabalho*. 1943. Brasília.:Congresso Nacional. 2015. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 25 out. 2014

CAIRO JUNIOR, José. *Comentários ao projeto de lei dos domésticos*. 2013c. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/48-empregado/3825-comentarios-ao-projeto-de-lei-dos-domesticos>> .Acesso em 25 mai 2015.

CAIRO JUNIOR, José. *Doméstico: Controle da jornada de trabalho*. 2013a. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/48-empregado/3822-domestico-controle-da-jornada-de-trabalho#ixzz3XCPiirbW>> Acesso em 11 abr. 2015.

CAIRO JUNIOR, José. *Empregado doméstico - ec n. 72/2013*. 2013b. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/doutrina/atualizacao-cdt/3819-empregado-domestico-ec-n-72-2013#ixzz3WqVONDGg>>. Acesso em 12 abr. 2015.

COUTINHO, Celina. *Getulio Vargas e as leis trabalhistas*. 2012. Disponível em: <<http://gshow.globo.com/programas/mais-voce/v2011/MaisVoce/0,,MUL478712-10345,00.html>>. Acesso em: 14 out. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014

DIMEP. *Como funciona o relógio de ponto residencial?*. 2014. Disponível em: <<http://www.dimep.com.br/blog/ponto-informatizado/funciona-relogio-ponto-residencial/>>. Acesso em 12 abr. 2015.

FURTADO, Mauricio Dias de Andrade. *O controle da jornada de trabalho*. s.d. Disponível em:<<http://www.sincovaga.com.br/CT/Advogados/Textos/Jornada%20de%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2015.

LAGO, Natanael. *Direitos do empregado doméstico*. s.d..a Disponível em: <<http://www.professortrabalhista.adv.br/Dom%C3%A9stico%20Direitos%20e%20Deveres.htm>>. Acesso em: 25 out. 2014.

LAGO, Natanael. *Jornada de trabalho*. s.d. b Disponível em <http://www.professortrabalhista.adv.br/jornada_de_trabalho.html>. Acesso em 11 abr. 2015.

LEAL, Leonardo. *Patrões podem usar vários meios para controlar jornada de empregados domésticos*. 2013. Disponível em: <<http://www.correiodeuberlandia.com.br/cidade-e-regiao/patroes-podem-usar-varios-meios-para-controlar-jornada-de-empregados-domesticos/>> Acesso em: 11 abr. 2015

MARTINS, Ricardo Ferreira. *Inovações da Emenda Constitucional nº 72 e sua influência no controle da jornada de trabalho do empregado doméstico*. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24837/inovacoes-da-emenda-constitucional-n-72-e-sua-influencia-no-controle-da-jornada-de-trabalho-do-empregado-domestico/1>>. Acesso em 12 abr. 2015

MARTINS, Ricardo Ferreira. Empregado doméstico e controle da jornada. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3660, 9 jul. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24837>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assinatura do cartão de ponto*. 2010a. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/assinatura-do-cartao-de-ponto/5328>>. Acesso em 25 mai. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014

MATA, Lídice da. *Parecer aprovado na Comissão*. 2013. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/123851.pdf>>. Acesso em 25 out. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014

ROCHA, Andréa Presas. Emenda Constitucional nº 72/2013: primeiras impressões. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3757, 14 out. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25511>>. Acesso em: 25 out. 2014.

SANTOS, Aline Martins dos. *Getulio Vargas e os direitos trabalhistas*. 2013. Disponível em: <<http://www.ohistoriante.com.br/getulio-vargas.htm>>. Acesso em: 14 out. 2014.

TAVARES, Viviane. *Consolidação das Leis Trabalhistas, criada por Vargas, completa 70 anos*. 2013. Disponível em:

<<http://www.agencia.fiocruz.br/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-trabalhistas-criada-por-vargas-completa-70-anos> >. Acesso em: 14 out. 2014.

WIKIPÉDIA. *Consolidação das leis do trabalho*. s.d. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Consolida%C3%A7%C3%A3o_das_Leis_do_Trabalho >. Acesso em: 14 out. 2014.

ANEXOS:

ANEXO !

FOLHA DE PONTO (setembro - 2014)							
DADOS DO EMPREGADOR							
Nome: Empregador				CPF: 013.012.648-90			
Endereço: Nome da minha rua							
Complemento: Numero do Apto				Bairro: Meu Bairro			
Cidade: Minha Cidade				Estado: RJ		CEP: 22005-522	
DADOS DO EMPREGADO							
Nome: Empregada							
Nº CTPS:		Série:		Cargo: Empregado(a) Doméstico(a)			
Horário de trabalho		Entrada:	Início intervalo:	Fim intervalo:	Saída:		
Segunda a Sexta		09:00	12:00	13:00	18:00		
Sábado		09:00			13:00		
Dia	Entrada	Início intervalo	Retorno intervalo	Saída	Rubrica empregado	Hora extra	OBS:
1	seg						
2	ter						
3	qua						
4	qui						
5	sex						
6	sáb						
7	dom						
8	seg						
9	ter						
10	qua						
11	qui						
12	sex						
13	sáb						
14	dom						
15	seg						
16	ter						
17	qua						
18	qui						
19	sex						
20	sáb						
21	dom						
22	seg						
23	ter						
24	qua						
25	qui						
26	sex						
27	sáb						
28	dom						
29	seg						
30	ter						
Assinatura do empregado: _____ Assinatura do empregador: _____							

ANEXO B

Relógio de Ponto							
Matrícula	Nome					Mês/Ano	
Departamento				Cargo			
Horário de Trabalho							
Observações							
1ª Quinzena							
Dia	ENT	SAI	ENT	SAI	ENT	SAI	Total
Cartão de Ponto							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

Unimax Trading

www.unimaxtrading.com.br