

## **A Necessidade de Controle de Jornada dos Empregados Domésticos**

### **I. Introdução**

O trabalho doméstico está presente na rotina de milhares de cidadãos. Enquanto muitos sustentam suas famílias através deste meio de atividade, muitos outros se utilizam de tais serviços de forma habitual.

Ao mesmo tempo, em razão da proximidade do empregado com o empregador, tendo em vista que as atividades geralmente estão vinculadas ao domicílio, é comum perceber a criação de vínculos afetivos, que aproximam as partes envolvidas, mas, em alguns casos, resultam em situações de informalidade.

Assim, durante muitos anos, o empregado doméstico, em razão da natureza e peculiaridades da sua atividade, ficou desprotegido em termos de legislação específica, muitas vezes prestando serviços de modo informal e durante longas e exaustivas jornadas.

Desta forma, com o advento da Lei Complementar 150/2015, o trabalho doméstico passou a ser regulamentado de forma específica, trazendo novidades aos contratos de trabalho.

Entre tais novidades, necessário pontuar a questão relativa à jornada de trabalho, uma vez que tal tópico sempre foi um dos maiores problemas em relação ao trabalho doméstico.

Isto porque, em razão do vínculo criado entre empregado e empregador, as jornadas de trabalho eram realizadas de forma completamente aleatória, sendo

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Advogado em Medaglia & Roxo Advogados.

comum o exercício das atividades durante jornadas superiores aos limites legais, fato este agravado pela inexistência do controle de jornada.

Tal fato sempre motivou inúmeras discussões acerca da necessidade de regulamentação específica da profissão, tendo em vista a flagrante existência de excessos em relação às jornadas de trabalho.

Assim, a Lei Complementar 150/2015, visando remediar tal situação, trouxe novidades em relação à jornada de trabalho que ainda são desconhecidas por muitos empregados e empregadores, dentre elas a obrigatoriedade do controle de jornada.

## **II. A jornada de trabalho do empregado doméstico sob a ótica da Lei Complementar 150/2015**

Entre as novidades trazidas pela Lei Complementar 150/2015, a obrigatoriedade do controle de jornada pelo empregador é uma das mais relevantes, pois causa impactos diretos no contrato de trabalho.

Note-se que o art. 2º da referida Lei determina que a jornada diária do empregado doméstico não pode ultrapassar 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais<sup>2</sup>.

O intervalo intrajornada, destinado à alimentação e repouso do empregado, também foi objeto de regulamentação, através do art. 13º, não podendo ser inferior à 1 (uma) hora, nem superior à 2 (duas) horas.<sup>3</sup>

Importante mencionar que a Lei permite a redução do referido intervalo para 30 (trinta) minutos, desde que exista acordo prévio entre empregado e

---

<sup>2</sup> Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

<sup>3</sup> Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

empregador, acordo este que deve ser, indispensavelmente, realizado de forma escrita.

Ocorre que o art. 12º da Lei acima citada é taxativo ao determinar a obrigatoriedade do controle de jornada por parte do empregador<sup>4</sup>, fato este, que até a promulgação da Lei, jamais foi necessário.

Assim, é comum perceber que inúmeros empregados e empregadores desconhecem tal determinação, fato este que pode resultar em prejuízos para ambas as partes.

A jornada de trabalho do empregado doméstico é um dos principais tópicos encontrados em demandas judiciais, ainda mais após a promulgação da Lei Complementar 150/2015.

Com a obrigatoriedade do controle de jornada, imposta por lei, passa a ser de responsabilidade do empregador a comprovação da efetiva jornada de trabalho exercida pelo empregado.

Assim, quando há propositura de alguma demanda judicial, o ônus da prova acerca da jornada de trabalho exercida é do empregador, sendo que, no caso de não comprovação, presume-se a veracidade dos fatos apontados pelo empregado, fato este que pode resultar em condenações pecuniárias consideráveis.

Neste sentido, vejamos um exemplo de posicionamento do judiciário, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, sobre o tópico em questão:

RECURSO OBREIRO. DIREITO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. EMPREGADA DOMÉSTICA. ÔNUS DA PROVA. **A partir de junho de 2015, com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150, o empregador passou a ter a obrigação de registrar a jornada**

---

<sup>4</sup> Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

**cumprida pelo empregado doméstico por instrumento idôneo, nos termos do art. 12 do referido diploma legal. Significa dizer que ao empregador doméstico pertence o ônus de demonstrar a jornada de trabalho efetivamente praticada, pois detém a posse dos documentos hábeis para esse fim. In casu, o período laboral encontra-se integralmente abrangido pela vigência da LC em comento e o reclamado não juntou controles de frequência, de forma que são devidas as horas extras, conforme inicial e provas produzidas nos autos. Recurso parcialmente provido. (Processo: RO – 0000960-23.2017.5.06.0242, Redator: Maria do Socorro Silva Emerenciano, data de julgamento: 29.11.2017, Primeira Turma, data de assinatura: 12.12.2017). (grifou-se)**

Desta forma, o controle de jornada é medida fundamental para o contrato de trabalho do empregado doméstico, não podendo, todavia, ser realizado de forma indisciplinada.

O próprio artigo 12º da Lei aqui discutida determina que o registro da jornada pode ser realizado por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, sendo esta medida necessária e indispensável.

Assim, ao realizar o controle da jornada, o empregador deve lançar no controle todas as horas extras eventualmente realizadas pelo trabalhador, o qual deve assinar o respectivo documento de controle.

Ainda, o registro da jornada deve ser fiel à realizada pelo empregado, evitando-se as anotações em horários padronizados e uniformes, sob pena de caracterização do controle como “marcação britânica”<sup>5</sup>.

A “marcação britânica” ou “horário britânico” não são aceitos pelo Judiciário, sendo objeto, inclusive, da súmula 338 do TST<sup>6</sup>, que invalida as anotações uniformes, fato este que pode gerar um grande prejuízo ao empregador.

---

<sup>5</sup> Marcação britânica diz respeito à jornada de trabalho uniforme, que não possui qualquer alteração ou variação na anotação.

Deste modo, em caso de reclamatória trabalhista, os controles de jornada com tais características não são aceitos como meio de prova, o que pode resultar em condenações aos empregadores.

Logo, é indispensável que o empregador doméstico observe tais determinações, tendo em vista que o controle de jornada protege tanto o empregado como o empregador em eventuais reclamatórias trabalhistas que envolvem questões relativas às horas extras.

Note-se que o controle aqui mencionado pode ser realizado de forma simples, desde que sejam observados os requisitos legais para tanto.

Em linhas gerais, o desconhecimento da Lei Complementar 150/2015 traz prejuízos ao empregado e ao empregador, uma vez que o referido texto legal impõe diversos direitos e deveres às partes que celebram um contrato de trabalho para trabalho doméstico.

### **III. Conclusão**

O desconhecimento da Lei Complementar 150/205, que disciplina o trabalho doméstico, traz inúmeros prejuízos ao empregado e empregador e, muitas vezes, resulta em reclamatórias trabalhistas que poderiam ser facilmente prevenidas, ainda mais no tocante à jornada de trabalho.

Sendo assim, o controle de jornada do empregado doméstico tornou-se medida fundamental desde a promulgação da Lei Complementar 105/205 e deve ser, imprescindivelmente, observado pelo empregador doméstico, sob pena de elevados prejuízos.

---

<sup>6</sup> “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.”