



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

THAÍS D'ÁVILA VASCONCELOS

**INVERSÃO "*OPE LEGIS*" NO DIREITO ÀS HORAS
EXTRAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO, NO ÂMBITO DO
TRT DA 10ª REGIÃO.**

**BRASÍLIA - DF
2019**

THAÍS D'ÁVILA VASCONCELOS

**INVERSÃO "*OPE LEGIS*" NO DIREITO ÀS HORAS
EXTRAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO, NO ÂMBITO DO
TRT DA 10ª REGIÃO.**

Monografia apresentada à Faculdade de
Direito, da Universidade de Brasília - UnB,
como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Frederico
César Gonçalves

**BRASÍLIA - DF
2019**

Monografia de Graduação de autoria de Thaís D'Ávila Vasconcelos, intitulada "inversão *ope legis*" no direito às horas extras do empregado doméstico, no âmbito do TRT da 10ª Região", apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Direito na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, em 25 de junho de 2019, defendida e aprovada pela Banca Examinadora:

Professor Doutor Frederico César Gonçalves
Orientador

Professora Ana Paula Villas Boas
Examinadora

Professora Daniela Marques de Moraes
Examinadora

RESUMO

Em 2013, a Emenda Constitucional nº 72, conferiu o direito de controle de jornada e pagamento de horas extras ao empregado doméstico no Brasil. A medida teve como objetivo de equiparar os empregados domésticos aos empregados urbanos e rurais. Porém, a mera concessão do direito não gera o seu exercício, caso não sejam levadas em consideração as especificidades do emprego doméstico. A dificuldade de cumprir com o encargo probatório, a ausência de prova testemunhal, o princípio da aptidão probatória e a hipossuficiência do empregado doméstico levou a Lei Complementar nº 150. A Lei Complementar inverteu o ônus e determinou a obrigatoriedade do controle pelo empregador doméstico. Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar a concessão de horas extras, por motivo de sobrejornada, para empregados domésticos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, contemplando da 1ª à 22ª Vara Trabalhista de Brasília.

Palavras-chave: empregado doméstico; jornada de trabalho; inversão do ônus da prova;

ABSTRACT

In 2013, Constitutional Amendment 72/2013 gave the right to the control of working hours and overtime payment to the domestic worker in Brazil. The measure aims the equalization of domestic workers with urban and rural workers. But the simple concession of the right doesn't mean his exercise, if not taken into account the specificities of domestic work. The difficulties to comply with probative charge, the lack of testimonial evidence, the principle of the aptitude for proof and the lack of sufficiency of the domestic worker led to Supplementary Law 150/2015. The Supplementary Law reversed the burden of proof and determined the obligation to control working hours by the domestic employer. The present work aims to analyze the granting of overtime of the domestic workers, in the ambit of Regional Labor Court of Federal District and Tocantis (10h Region), especially the Labour Courts 1^a to 22^a in Brasília/DF.

Keywords: domestic worker; working hours; reverse of the burden of proof

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO..... | 07 |
| CAPÍTULO 1: EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL..... | 10 |
| A. HISTÓRICO E LEGADO..... | 10 |
| B. CARACTERIZAÇÃO JURÍDICA..... | 11 |
| C. PRIMEIRAS PROTEÇÕES LEGISLATIVAS..... | 13 |
| D. EMENDA COMPLEMENTAR Nº 72 E LEI COMPLEMENTAR Nº 150..... | 17 |
| E. VUNERABILIDADE E INVERSÃO PROBATÓRIA..... | 20 |
| CAPÍTULO 2: ÔNUS DA PROVA NA JORNADA DE TRABALHO..... | 21 |
| A. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA..... | 21 |
| B. ÔNUS DA PROVA NAS HORAS EXTRAS | 24 |
| i) Horas Extras por Sobrejornada..... | 24 |
| ii) Horas Extras para empregados domésticos..... | 27 |
| CAPÍTULO 3: OBRIGATORIEDADE NO CONTROLE E CONCESSÃO DE HORAS EXTRAS..... | 32 |
| A. SENTENÇAS ANTERIORES À LEI COMPLEMENTAR Nº 150..... | 32 |
| B. SENTENÇAS POSTERIORES À LEI COMPLEMENTAR Nº 150..... | 36 |
| C. CONSIDERAÇÕES SOBRE O INCREMENTO NA CONCESSÃO A PARTIR DO CONTROLE OBRIGATÓRIO..... | 42 |
| CONCLUSÃO | 44 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 47 |

INTRODUÇÃO

A legislação brasileira historicamente excluía os empregados domésticos, não lhes conferindo proteção jurídica ou negando-lhes direitos concedidos as demais categorias. A razão por essa postura encontra-se na origem do emprego doméstico e sua relação com a escravidão, guardando semelhanças até os dias atuais na maneira como o emprego doméstico é visto.

Não são incomuns frases como a dita pela jornalista Micheline Borges, em 2013, ao se referir as médicas cubanas do “Programa Mais Médicos”, disse que pareciam “empregadas domésticas”¹. Por esse motivo, foi um processo lento que levou ao reconhecimento dos direitos de empregados domésticos pelo Legislativo brasileiro, tendo o direito ao pagamento de horas extras somente previsto com a Emenda Constitucional nº 72, de abril de 2013.

Porém, não basta somente a previsão legislativa quando não analisadas as especificidades da relação doméstica para que se tenha efetividade em reconhecer os direitos. Assim, a Lei Complementar nº 150, de junho de 2015, regulou uma série de direitos constitucionais previstos em 2013 e, dentre eles, previu o controle obrigatório de jornada pelo empregador doméstico.

Diante do cenário da mudança legislativa, surgiu a dúvida do quanto a obrigatoriedade do controle do ponto poderia alterar a porcentagem de sentenças de deferimento. Assim, originou-se a pesquisa, tendo como objeto de análise as sentenças proferidas pela 1ª à 22ª Vara Trabalhista de Brasília/DF, no TRT da 10ª Região.

O problema da presente pesquisa se situa em analisar como a fixação do ônus probatório para o empregado doméstico se mostra inadequado, diante da dificuldade na qual se reside fazer provas em âmbito doméstico e na hipossuficiência da parte empregada.

O objetivo da pesquisa, inicialmente, foi verificar a inadequação do ônus genérico e como a inversão foi necessária para que se reconhecesse o direito à horas extras.

¹ G1, RN. Jornalista diz que médicas cubanas parecem "empregadas domésticas". 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2013/08/jornalista-diz-que-medicas-cubanas-parecem-empregadas-domesticas.html>>. Acesso em junho, 2019.

A pesquisa foi realizada no site eletrônico do TRT da 10 Região, na seção de "Pesquisa de Jurisprudência", utilizando-se o argumento "horas extras", "empregado doméstico" e "controle de jornada". Foi selecionado os Órgãos Julgadores da 1ª à 22ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. O recorte temporal ocorreu entre os meses de junho de 2014 à maio de 2015 e depois de junho de 2017 à maio de 2018. Optou-se pelo primeiro grau devido ao maior alcance da pesquisa, visto que a subida ao grau recursal não ocorre em todas as sentenças e assim haveria um recorte não desejado.

As hipóteses da pesquisa variam entre o aumento na concessão de horas extras, a manutenção do número ou a diminuição na concessão, por uma maior rigidez do empregador doméstico ao seguir o controle de ponto e a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Outra hipótese possível na pesquisa é se os juízes trabalhistas estão seguindo ou não determinação da lei complementar, aplicando as consequências da Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho.

De início, a expectativa da pesquisa é comprovar como a inversão probatória levou a um maior reconhecimento de horas extras, quando comparado com o período anterior à inversão. Outra expectativa é da aplicação da Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho pelos juízes trabalhistas, independente do número de empregados, diante da determinação explícita da lei complementar. Caso os juízes não estejam aplicando, a expectativa é descobrir o motivo de não estarem seguindo a lei complementar.

As fontes utilizadas no trabalho foram, majoritariamente, as decisões de primeiro grau do TRT da 10ª Região, os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Também foram utilizados manuais de processo civil, processo trabalhista e teses de mestrado para a complementação dos argumentos.

Passa-se a estruturação do presente trabalho.

O primeiro capítulo tratará da origem do emprego doméstico e o legado da escravidão no Brasil, que continuou a exercer influência em como o empregado doméstico é visto. Depois passará a definição do que é empregado doméstico pela legislação brasileira e quais são as características dessa peculiar relação de emprego. Passará, então, por uma breve progressão de direitos que foram concedidos pelo Legislativo, destacando leis e decretos que reconheceram direitos.

Será visto o contexto em que se deu a Emenda Constitucional nº 72, que teve como pano de fundo a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho, para que possa-se analisar os direitos reconhecidos pela Emenda Constitucional, como forma de

equidade entre as categorias e de promoção de trabalho digno para os empregados domésticos. Por fim, será visto a Lei Complementar nº 150 e regulamentação que ela realizou sobre os direitos constitucionais, em especial o controle de jornada, direito ao pagamento de horas extras e a obrigatoriedade do empregador doméstico realizar o controle da jornada.

O segundo capítulo abordará o conceito de ônus da prova no processo trabalhista, em especial na jornada de trabalho, com a aplicação do dispositivo da Consolidação das Leis Trabalhistas e, subsidiariamente, dispositivos do Código de Processo Civil e do Código de Defesa do Consumidor. Em seguida, estudará a teoria da distribuição dinâmica, o instituto processual de inversão do ônus da prova e a inversão "*ope legis*".

Passará, então, a estudar o ônus da prova na demanda de reconhecimento de sobrejornada, primeiramente genericamente e depois em relação ao empregado doméstico. Por fim, será abordada a dificuldade na produção de provas pelo empregado doméstico, devido às características da maneira como é realizada a prestação de serviços, e a maior facilidade de produção da prova pelo empregador, o que desencadeou na inversão do ônus da prova de acordo, com o artigo 12 da Lei Complementar nº 150.

O terceiro capítulo irá comparar a porcentagem de concessão de horas extras, no âmbito do Tribunal Regional da 10ª Região, entre 1 ano antes da mudança pela legislação complementar e 1 ano após a mudança, com o objetivo de analisar se houve um aumento, de fato, na concessão pelo Judiciário. A expectativa é de comprovação no aumento.

Irá se analisar também o fundamento das decisões e a aplicação do dispositivo de inversão pelos juizes trabalhistas, com a consequência prevista na Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho. A expectativa é de aplicação da lei e das consequências previstas. Por fim, serão feitas considerações acerca dessa mudança e o efetivo impacto para o reconhecimento de horas extras.

CAPÍTULO 1: EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

A. HISTÓRICO E LEGADO

Dados da Organização Internacional do Trabalho, divulgados em 2013, apontam para a existência de, pelo menos, 52.6 milhões de homens e mulheres empregados como trabalhadores domésticos no ano de 2010. O setor ocupava 1,7% dos empregos ao redor do mundo, com destaque para uma maior importância na região da América Latina e Caribe. (OIT, 2013, p. 26).

A mesma pesquisa apontou que o Brasil era, na época, o país latino que mais possuía empregados domésticos, chegando ao número de 7.2 milhões, dos quais 93% eram mulheres, e chegando a compor 7.8% dos empregos no país (OIT, 2013, p. 26). A pesquisa também concluiu pela baixa remuneração e o alto nível de informalidade, no qual menos de 30% dos empregados tinham carteira assinada.

Mesmo com a grande presença de empregados domésticos no Brasil, a fase clássica de institucionalização do Direito do Trabalho não conferiu proteção jurídica a eles. Assim, por décadas eles permaneceram sem qualquer previsão de direito trabalhista, previdenciário ou institucional (GODINHO, 2017, p. 420).

A ausência de proteção para a categoria tem relação com a origem do trabalho doméstico no Brasil e sua consequente caracterização e visão como atividade de pouca importância. O trabalho doméstico realizado, até nos dias correntes, tem bastante semelhanças com a forma como ele era desenvolvido na dinâmica da “Casa Grande”, durante o período do Brasil Colônia (FURNO, 2016, p.2):

Dentre os aspectos similares destacam-se a informalidade no trato com a trabalhadora; a perspectiva servil; a ausência de uma jornada de trabalho, na qual a trabalhadora parece estar permanentemente disponível para as demandas familiares; a falta de uma clara percepção da tarefa a ser desenvolvida, sendo que a trabalhadora doméstica não raras vezes realiza afazeres que fogem das prerrogativas do seu trabalho; a desvalorização social. (FURNO, 2016, p. 42).

Mesmo após a abolição da escravidão predominou no Brasil, na primeira metade do século XX, o trabalho doméstico feminino não remunerado. Meninas migravam do campo para trabalharem em casas de família em troca de moradia,

comida ou roupas e, devido a sua baixa escolaridade, elas tinham opções limitadas no mercado de trabalho. Não é por acaso que, segundo o artigo 1º, parágrafo primeiro da Lei Complementar nº 150, atualmente é proibido o emprego doméstico por menores de dezoito anos, justamente com o fim de inibir a prática costumeira de aceitar-se meninas para trabalharem em residências em troca de alimentação, moradia e vestuário.

O trabalho mudou de escravo para livre, mas a sua dinâmica continuou (FURNO, 2016, p. 44). Houve a manutenção da desvalorização do trabalho doméstico no referente à baixa remuneração, como também no olhar dado ao empregado doméstico e o status do exercício do trabalho humano nas residências (FURNO, 2016, p. 44).

A manutenção da dinâmica é também verificada na presença de atitudes que marcam as relações entre empregadores e empregados que também derivam da relação entre senhores e escravos, como o paternalismo na relação entre os desiguais e a ausência de fronteira clara entre a vontade pessoal e a autoridade social (SORATTO, 2006, p. 53).

Assim, a ausência histórica de direitos atribuídos ao empregado doméstico e sua invisibilidade na sociedade possui intrínseca relação com sua origem no Brasil. Ao colocar-se, em diversas oportunidades, o empregado doméstico no lugar do escravo, no sentido de posição servil, traça-se uma importante ligação para entender a desqualificação, desvalorização e rejeição dos serviços domésticos (SORATTO, 2006, p. 53)

B. CARACTERIZAÇÃO JURÍDICA

Entendida a origem das relações de emprego doméstico no Brasil e sua consequência em como ele é visto e tratado, passa-se a caracterização jurídica do que é empregado doméstico.

O empregado doméstico é uma categoria especial de empregado, estando presentes os cinco elementos que caracterizam a relação de emprego, embora sejam apresentados por um enfoque diferente, e mais elementos que são intrínsecos do empregado doméstico.

A Lei nº 5.859/72 definia empregado doméstico no seu artigo 1, *in verbis*: “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, aplica-se o disposto nesta lei.”

Com o advento da Lei Complementar nº 150, o empregado doméstico foi definido de acordo com o artigo 1, *in verbis*: “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.”

Na definição jurídica aqui exposta encontram-se os cinco elementos fático-jurídicos próprios a qualquer relação empregatícia (pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação; não eventualidade). Nela se encontram discriminados os quatro elementos fático-jurídicos comuns a empregatícia doméstica: pessoa física do prestador; pessoalidade; onerosidade; subordinação.

Encontra-se nela, também, um elemento fático-jurídico comum aos demais empregados, mas que recebe, no caso do doméstico, conformação jurídica relativamente distinta — trata-se da continuidade. Por fim, encontram-se ainda na mesma definição os elementos específicos apenas à relação de emprego doméstica: finalidade não lucrativa dos serviços; apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família; efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores. (GODINHO, 2017, p. 410)

São englobados os serviços domésticos como cozinhar, limpar, dirigir veículos, lavar, passar, cuidar de crianças e/ou idosos, cuidar de jardins, entre outros, ou seja, tudo que envolva a prestação de um serviço doméstico sem caráter de remuneração para o empregador.

Para Romar (2018), os fatores que diferenciam os domésticos dos demais empregados são: o trabalho para pessoa ou família, trabalho no âmbito residencial e inexistência de fins lucrativos no trabalho que exerce. Ainda, o empregador doméstico somente pode ser pessoa física e não pode utilizar do serviço com objetivo de lucro, sob pena de ficar caracterizado o vínculo empregatício normal.

Diz-se, ainda, que o empregado doméstico é uma categoria que tem uma jornada de trabalho definida por uma relação híbrida, na qual mistura-se o trabalho assalariado propriamente dito com características servis (FURNO, 2016, p. 42).

Outra característica importante reside na concepção de que o trabalho doméstico não gera lucro, no sentido de que não tem finalidade econômica, pois a unidade familiar não é uma empresa capitalista que possui empregados para operarem na produção de bens. (FURNO, 2016, p. 91). Assim, a natureza econômica do empregado doméstico não tem a característica clássica de exploração de mão de obra cujo pagamento ocorre pelo excedente econômico e sim uma noção de que “salário paga salário” (FURNO, 2016, p. 91). A remuneração do empregado doméstico então advém da remuneração que a unidade familiar recebe, sendo a última grande o bastante para proporcionar o pagamento da primeira.

Não é o excedente econômico que o remunera, nem tampouco sua atividade gera mais-valia e lucro para quem o emprega. Sua particularidade reside no fato de haver uma concentração tão alta de renda e uma desigualdade suficientemente grande para que o salário ou a renda auferido por uma família consiga ser a fonte de sustento de tantas outras. (FURNO, 2016, p. 91)

O empregado doméstico, por realizar o seu labor no âmbito residencial, fica ainda mais suscetível à abusos por parte do empregador. O espaço privado onde ocorre o serviço doméstico é menos permeável às normas públicas e assim ficam os empregados domésticos mais sujeitos à vontade pessoal imediata do patrão, principalmente quando o labor é realizado no interior do Brasil (SORATTO, 2006, p. 79).

C. PRIMEIRAS PROTEÇÕES LEGISLATIVAS

A produção legislativa sobre direitos de empregados domésticos não se deu de forma constante ou linear, fazendo-se nesse item apontamentos gerais sobre direitos conquistados e tendo em mente o legado escravagista do país e seu papel para uma grande invisibilidade dos domésticos. Os direitos que foram concedido de forma homeopática (GONZALEZ, 2014, p. 108) e com resistência.

O Decreto nº 16.107, de julho de 1923, regulou a locação de serviços domésticos no âmbito do Rio de Janeiro. O decreto definiu o conceito de locador de serviços domésticos, previa hipóteses de demissão por justa causa, e ainda, previa que, enquanto durar a locação do serviço, a carteira do locador/empregado ficava em posse do locatário/empregador.

O Decreto Lei nº 3.078, de fevereiro de 1941, conceituou empregados domésticos e previu direitos como aviso prévio de oito dias, anotação na carteira do empregado e segurança quanto ao pagamento pontualmente dos salários. Ocorre que os autores entendem, com base nas relações trabalhistas da época, que as normas foram ineficazes, tratando-se de “norma para inglês ver” (GONZALEZ, 2014, p. 110).

O Decreto nº 5.452, que instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, de maio de 1943, excluiu os empregados domésticos do rol de direitos protetivos, sendo a contratação dos serviços domésticos regida pelo Código Civil da época (GONZALEZ, 2014, p. 110).

Uma importante previsão de proteção jurídica se deu com a Lei nº 5.859, de dezembro de 1972, que concedeu um mínimo de cidadania jurídica (GODINHO, 2017, p. 420) e fixou o direito a assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), inserção na Previdência Social e férias anuais remuneradas de vinte dias úteis. Os empregados domésticos então passaram a ter uma lei específica e não serem mais regidos pelo Código Civil brasileiro.

A Lei nº 7.418, de dezembro de 1985, instituiu regras sobre Vale Transporte e o Decreto nº 95.247, de novembro de 1987, abrangeu o direito para os empregados domésticos.

A Constituição Federal de 1988 concedeu oito novos direitos à categoria doméstica, garantindo um leque muito mais extenso (GODINHO, 2017, p. 421). Foram incluídos como direito: i) salário mínimo; ii) irredutibilidade do salário, salvo negociação; iii) décimo terceiro salário; iv) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; v) gozo de férias remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; vi) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; vii) licença-paternidade; viii) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias; ix) aposentadoria; x) integração à previdência social.

Ainda que se percebesse a inegável evolução com a Constituição Federal, que foi promulgada após cem anos da abolição da escravidão, vários direitos de

outras categorias de empregados não foram concedidos ao empregado doméstico, como horas extras e intervalo intrajornada

A Lei nº 10.208, de março de 2001, possibilitou ao empregador, por ato voluntário, incluir o empregado doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e direito ao seguro desemprego quando o empregado por dispensado sem justa causa.

A Lei nº 11.343, de julho de 2006, estendeu ao empregado doméstico o direito ao descanso remunerado em feriados, trinta dias de férias com acréscimo de um terço a mais no salário normal para período aquisitivos iniciados após a data da publicação da lei, garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e vedou ao empregador efetuar descontos no salário do empregador por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478/2010, de autoria do deputado Carlos Bezerra, propunha a revogação do parágrafo único do artigo 7 da Constituição Federal, *in verbis*: “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.” Tal parágrafo excluía uma série de direitos que eram concedidos as outras categorias de trabalhadores. Em 2012, por intermédio da deputada federal Benedita da Silva, ex trabalhadora doméstica, a proposta foi alterada e passou a ser chamada PEC 66/2012 e previa não a exclusão do parágrafo, que concedia uma serie de direitos, mas sim a modificação da letra para estender aos domésticos outros direitos (FURNO, 2016, p. 110).

A Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho, ocorrida no mês de junho de 2011, estipulou diretrizes para o trabalho doméstico decente e recomendou aos países que ratificassem a construção da equidade entre a categoria dos empregados domésticos e as demais.

Trabalhadoras/es domésticas/os sofrem sistematicamente com o desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho. As trabalhadoras/es domésticas/os seguem, portanto, sendo vítimas mas frequentes de violação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho, como o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação. O trabalho doméstico é uma das atividades para as quais a noção de trabalho decente tem especial importância e, considerando as discriminações de

gênero e raça envolvidas, tem estreita relação com a questão mais ampla da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho. Considerando, portanto, a necessidade de complementar as normas gerais já existentes no âmbito da OIT com normas específicas, no sentido de promover uma proteção mais efetiva aos direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os, a OIT realizou um processo de dupla discussão sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticas/os nas 99a (2010) e 100a (2011) Conferências Internacionais do Trabalho (CIT), que resultou na adoção da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011 (n. 189), acompanhada de uma Recomendação (n. 201). Desta maneira, a OIT contribui, de forma efetiva, para a promoção do trabalho decente para as/os milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticos/as. (OIT, 2011, p. 2)

A Convenção estipulou: i) a definição do trabalho doméstico e aplicabilidade da convenção para todos os trabalhadores domésticos; ii) a implementação de medidas efetivas para garantir os direitos; iii) estabelecimento de idade mínima e adoção de medidas com relação aos trabalhadores menores de dezoito anos; iv) proteção contra abusos, assédio e violência; v) condições de emprego equitativas e trabalho decente; vi) informações sobre os termos e condições do trabalho a ser realizado; vii) proteção aos trabalhadores domésticos imigrantes; viii) liberdade para decidir a sua moradia, se acompanha ou não a família do empregador em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos; ix) jornada de trabalho regularizada, compensação de horas extras, períodos de descanso e férias; x) estabelecimento de remuneração mínima; xi) pagamentos em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez ao mês, ficando possibilitado o pagamento in natura, desde que estabelecidas condições para que não seja desfavorável; xii) medidas de saúde e segurança no trabalho, proteção social e proteção à maternidade; xiii) condições de funcionamento de agências de emprego privadas, proteção contra abusos de agências de emprego mediante obrigações jurídicas; xiv) acesso às instâncias de resolução de conflitos; xv) inspeção do trabalho doméstico, com respeito à privacidade.

Foi previsto que as disposições da Convenção deveriam ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos trabalhadores domésticos.

A Convenção nº 189 entrou em vigor em setembro de 2013, sem que o Brasil a tenha ratificado. Porém, tanto a Convenção citada como a Recomendação nº 201

foram importantes para dar força à discussão sobre direitos de empregados domésticos.

D. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 E LEI COMPLEMENTAR Nº 150

A Organização Internacional do Trabalho, atentou para a necessidade de conferir maior proteção ao empregado doméstico. Isso ocorreu pelo número de queixas prestadas pelos trabalhadores migrantes nas embaixadas de seus países, a ausência de legislação do trabalho doméstico em diversos países, a desproporção entre o poder do empregado e do empregador, o predomínio de relações feudais e paternalistas e a falta de descrição precisa do trabalho que será desenvolvido pelo empregado. Além disso, foram denunciadas a ausência de jornada definida, o pagamento de salários inferiores ao mínimo legal, a exclusão explícita, por alguns países, de proteção social ao empregado doméstico, o maltrato psicológico, a exploração do trabalho infantil, a vulnerabilidade ao trabalho forçado e semelhante à escravidão, entre outros (GONZALEZ, 2014, p. 16). Diante do cenário, a OIT celebrou, no ano de 2011, em Genebra, a Convenção nº 189, explicada no item anterior.

Com o pano de fundo da Convenção da OIT e a PEC 478/2010, posteriormente transformada em PEC 66/2012, que visava estender ao empregado doméstico às garantias dos empregados urbanos e rurais, que se deu o cenário para o advento da Emenda Constitucional nº 72.

O parecer nº 102, de 2013, da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado se manifestou no sentido favorável a emenda. O parecer reafirmou a existência de cerca de 7 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais apenas um milhão possui carteira assinada, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, apontando ainda 410 mil crianças no trabalho doméstico e 1,8 milhões de empregados domésticos que ganham de zero a meio salário mínimo por mês.

Em conclusão, a medida vem em boa hora, eis que, não só amplia significativamente os direitos dos trabalhadores domésticos, mas também põe um fim a uma odiosa discriminação em relação aos demais trabalhadores, tornando mais justo o tratamento que essa laboriosa, mas pouco valorizada classe de trabalhadores, merece de seus legisladores. Com a presente proposta de emenda à Constituição, felizmente, chega-se

ao fim de um ordenamento jurídico que validava diferenças injustificáveis. (CCJ, 2013).

A emenda Constitucional nº 72, de abril de 2013, concedeu aos empregados domésticos i) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; ii) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; iii) 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; iv) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; v) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; vi) reconhecimento das convenções e acordos de trabalho; vii) proibição de qualquer discriminação no tocante à salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; viii) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; ix) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho aos menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Atendidas as condições previstas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias (ROMAR, 2018, p. 221), também foram assegurados aos empregados domésticos: i) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos; ii) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; iii) FGTS; iv) remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; v) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; vi) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas; vii) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

A emenda constitucional trouxe como inovação a possibilidade de concessão de horas extras e adicional noturno, cuja anterior ausência vinha não somente da desvalorização do trabalho doméstico, mas também da noção de que o empregado doméstico está associado à família, como se parte dela o fosse. A informalidade na relação e a suposta “pertença” à família do empregador eram utilizadas como uma

forma de exploração da jornada de trabalho, sendo a presença do empregado doméstico nas festas de fim de ano ou em viagens uma maneira de não remunerar o empregado com base nesse “pertencimento” à família (FURNO, 2016, p. 93). Assim, a ausência de adicionais noturnos, horas extras, o não pagamento de salário durante as férias familiares eram associados ao fato do empregado doméstico ser parte da família e, por isso, não faria jus a essas parcelas.

Os direitos foram constitucionalmente assegurados, porém ainda precisavam ser regulados. Por esse motivo, foi apresentado o Projeto de Lei pelo Senado (PLS) nº 224, de 2013, que virou a Lei Complementar nº 150.

Sobreveio então a Lei Complementar nº 150, de junho de 2015, que dispôs sobre o contrato de trabalho doméstico e regulariza os direitos constitucionais, definindo os elementos fático-jurídico integrantes da relação de emprego doméstico. Regulou a duração do trabalho nos contratos domésticos, tratando da jornada dos intervalos intrajornada e interjornada, o dia de descanso semanal remunerado, descanso aos feriados e o instituto das férias remuneradas (GODINHO, 2017, p. 424). Explicitou também regras sobre o término do contrato de trabalho, com o aviso prévio, especificando as hipóteses de dispensa por justa causa e as hipóteses de rescisão indireta do contrato. Previu a possibilidade da presença do banco de horas e compensação, mediante acordo ou convenção coletiva. Determinou, ainda, a inserção obrigatória do empregado doméstico no FGTS e também a verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador.

Dentre as diversas mudanças promovidas pela legislação complementar, a que será estudada é o direito às horas extras quando extrapoladas as oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais definidas tanto na Constituição Federal como na Lei Complementar nº 150. Mais do que o direito às horas extras, a grande mudança implementada pela lei trabalhista foi o ônus probatório atribuído ao empregador doméstico.

O artigo 12 da referida lei, estabelece: “É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou

eletrônico, desde que idôneo.” Ou seja, trata-se de disposição clara de atribuição de encargo probatório.

E. VUNERABILIDADE E INVERSÃO PROBATÓRIA

É característica do direito do trabalho a busca pela proteção do empregado, que na predominância dos casos é a parte vulnerável da relação. Porém, nas relações de trabalho doméstico, é ainda maior essa diferença.

Assim, a classe trabalhadora como um todo sofre as mazelas de uma construção de nação dependente e subordinada, a qual optou por uma integração ao capitalismo internacional em detrimento da modernização e desenvolvimento interno. No entanto, existe uma parcela da classe trabalhadora que vem sendo, sistematicamente, excluída de um padrão civilizatório de país, no qual os progressos do capitalismo parecem não romper algumas barreiras. É desse contingente ou dessa fração da classe trabalhadora que estamos nos referindo.

Dentre os “intocáveis”, as trabalhadoras domésticas são um importante expoente, vivendo à margem das políticas públicas, do pleno exercício da cidadania, da participação política e do conjunto dos direitos sociais e trabalhistas obtidos através do emprego formal. (FURNO, 2016, p. 58)

A consequência é a ocupação dos cargos de emprego doméstico por, predominantemente, mulheres pobres, com baixo nível de escolaridade e qualificação profissional. Se o direito do trabalho busca, por meio dos instrumentos do direito processual trabalhista, conferir efetividade e proteção aos empregados, principalmente àqueles em posição de fragilidade e hipossuficiência em relação à parte empregadora, é imprescindível a adoção de regras especiais para as relações de emprego doméstico.

Surge assim, a inversão do ônus da prova, determinada pela lei complementar, como forma de se adequar às características de hiperfragilidade do empregado doméstico e a maior capacidade do empregador em produzir provas. Com base no princípio da maior aptidão de prova, é necessária a inversão do ônus da prova para conferir e assegurar o direito às horas extras para o empregado doméstico, como será estudado nos capítulos seguintes.

CAPÍTULO 2: ÔNUS DA PROVA NA JORNADA DE TRABALHO

A. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA

Ônus da prova é o encargo cuja a inobservância pode levar o sujeito a uma situação de desvantagem. Assim, o sujeito tem interesse em observá-lo justamente para evitar essa situação prejudicial que pode se concretizar (DIDIER JR, 2016, p. 110). Ônus, então, é o encargo que se atribui a um sujeito para demonstração de alegações de fato (DIDIER JR, 2016, p. 110).

Ressalta-se que o ônus da prova não é um dever jurídico porque se a parte não se desincumbir dele não sofrerá nenhuma sanção jurídica (PIRES, 2011, p. 66). Porém, trata-se de um encargo processual porque, no caso de não se desincumbir, arca-se com o risco processual que advir da ausência da prova e um possível julgamento desfavorável.

A distribuição do ônus de prova pode ser atribuído pelo legislador, pelo juiz ou por meio de convenção das partes. A regra é a distribuição determinada pelo legislador, nos termos do artigo 818² da Consolidação da Leis Trabalhistas.

Antes da Reforma Trabalhista, em 2017³, parte da doutrina trabalhista utilizava-se do arcabouço processual civil previsto no artigo 373⁴ do Código de Processo Civil. Aplicava-se a distribuição prevista como regra de aplicação subsidiária à do artigo 818 da Consolidação das Leis de Trabalho por entender que a regra de atribuição do ônus da prova seria insuficiente e inadequada (PIRES, 2011, p. 87).

Se interpretássemos essa regra ao pé da letra, chegaríamos a situações inusitadas. Se o reclamante alegasse que trabalhava em certo horário, seria dele a prova. Se na contestação a empresa alegasse que o horário era outro, seria ela que teria de fazer a prova. Contudo, se o reclamante alegasse outra coisa na réplica, então o ônus da prova retornaria a ele. Assim teríamos um entendimento elástico do que viria a ser ônus da prova

² Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

³ Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho

⁴ Art. 373. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

com base na regra do art.818 da CLT. No entanto, essa orientação deve ser completada pelo art.333 do CPC. (MARTINS, 2000, p. 284).

Isso ocorria porque a antiga disposição do artigo 818 da Consolidação previa que prova das alegações incube a quem fizer e, assim, era recorrentemente utilizada a disposição do artigo 373 do Código de Processo Civil. A antiga redação não era completa e, isoladamente, era de difícil interpretação e aplicabilidade porque cada parte tinha que comprovar o que alegou e ambas tinham o encargo probatório de todos os fatos que declinaram.

O problema da interpretação se resolveu com a Reforma, que copiou o que era previsto no processo civil tanto em relação ao ônus estático, como previu a distribuição dinâmica do ônus da prova.

O ônus estático da prova não foi suficiente para abarcar todas as situações previstas nas relações de trabalho celetista. Assim, a Reforma Trabalhista também inseriu o §1º no artigo 818 da CLT e, com base no princípio da aptidão da prova, foi possibilitada a distribuição dinâmica em situações em que há impossibilidade ou excessiva dificuldade de cumprir o encargo, que surgiu do ônus estático, ou há maior facilidade de obtenção de prova do fato contrário.

O princípio da aptidão para produção da prova determina, em linhas gerais, que a prova da alegação deve ser produzida pela parte que possua as melhores condições materiais, financeiras, técnicas, sociais ou informacionais de efetuar-la, independente de sua posição na relação jurídica processual e da natureza do fato alegado a ser provado (BALDINI, 2013, p. 49). Com a aplicação do princípio citado, o juiz determinaria que a prova fosse produzida pela parte com maior aptidão e assim levaria a igualdade substancial dos litigantes no processo (BALDINI, 2013, p. 51).

Além disso, é admitida a aplicação da regra prevista no Código de Defesa do Consumidor quando há hipossuficiência do empregado e verossimilhança de suas afirmações afim de determinar que o empregador produza alguma prova (PIRES, 2011, p. 81).

Uma ordem de reconhecimento da aplicação da inversão do ônus da prova na verdade tem partido da constatação do estado de hipossuficiência do empregado ou da vulnerabilidade técnica a partir da consideração de que a prova possa se tornar excessivamente onerosa àquele ator processual de

modo a inviabilizar a efetividade do próprio direito postulado. (PIRES, 2011, p.91).

A regra ainda é a distribuição estática, na qual a parte que alega deve buscar os meios necessários para convencer o juiz da veracidade de suas alegações de fato com vistas a comprovar a sua pretensão (DIDIER, 2016, p. 114), sendo ônus da parte reclamante a prova dos fatos constitutivos de seu direito e ônus da parte reclamada a prova do fato extintivo, impeditivo ou modificativo deste mesmo direito. Pode o juiz aplicar a teoria do ônus dinâmico com base em decisão fundamentada e que dê à outra parte oportunidade para se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído, devendo a decisão ser proferida antes da abertura da audiência de instrução, nos termos do artigo 818, § 2º⁵ da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Além da distribuição dinâmica do ônus da prova, o processo trabalhista possui também a chamada "*inversão ope legis*". Trata-se de casos em que o legislador altera a regra geral, apresentando exceções. A inversão *ope legis* é aquela determinada por lei, independente do caso concreto ou da atuação do juiz (DIDIER JR, 2016, p. 117). É regra diferente da prevista no artigo 818 da CLT porque a inversão é anterior, sendo determinada pelo legislador.

Rigorosamente, não há qualquer inversão; há, tão somente, uma exceção legal à regra genérica do ônus da prova. É, pois, igualmente, uma norma que trata do ônus da prova, excepcionando a regra contida no art. 373 do CPC. Por conta disso, é também uma regra de julgamento: ao fim do litígio, o juiz observará se as partes se desincumbiram dos seus respectivos ônus processuais, só que, em vez de aplicar o art. 373 do CPC, aplicará o dispositivo legal específico (DIDIER JR, 2016, p. 117)

A Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho é um exemplo de inversão *ope legis*, pois determina ser ônus do empregador que conta com mais de dez empregados o registro da jornada. A não apresentação injustificada gera presunção relativa da veracidade da jornada de trabalho, sendo inválidos cartões de ponto que demonstrem horários de entrada e de saída uniformes.

Outro exemplo de inversão "*ope legis*" será a estudada na pesquisa. A obrigatoriedade do empregador doméstico manter o registro do horário do

⁵ Art. 818. O ônus da prova incumbe: § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

empregado doméstico, por qualquer meio idôneo, é forma de inversão "*ope legis*", pois a inversão do ônus foi determinada pelo legislador.

B. ÔNUS DA PROVA NAS HORAS EXTRAS

i) Horas Extras por Sobrejornada

Horas extras são aquelas prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser compensadas ou remuneradas com o adicional respectivo e dizem respeito tanto àquelas realizadas antes do início ou depois do expediente ou durante os intervalos destinados a repouso ou alimentação (MARTINS, 2012, p. 255). No presente trabalho, as horas extras estudadas serão aquelas realizadas a mais na jornada de trabalho.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2017), "Jornada é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato." É o tempo em que o empregado está a disposição, tanto efetivamente realizando tarefas quanto aguardando instruções do empregador, nos termos do artigo 4º⁶ da Consolidação das Leis Trabalhistas.

As modalidades de jornada de trabalho podem ser classificadas como jornadas controladas e jornadas não controladas, a depender da possibilidade de controle e fiscalização pelo empregador. (DELGADO, 2017, p. 1.019) As jornadas controladas, regra geral no direito brasileiro, possuem efetivo controle e fiscalização do empregador e podem ensejar o pagamento de horas extraordinárias, enquanto nas jornadas não controladas não é possível o pagamento porque não se pode aferir a efetiva duração do trabalho nos casos concretos, como os detentores de cargos de gestão desde que também recebam acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo ou empregados que exerçam atividade externa incompatível com o controle de jornada (DELGADO, 2017, p. 1.021).

O texto constitucional fixou como direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, a duração de jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanas, facultada a compensação de horário e a redução de jornada, mediante acordo ou

⁶ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

convenção coletiva de trabalho. Ultrapassada a duração da jornada é devido o pagamento de horas extras, ressalvadas as jornadas especiais de trabalho.

O pagamento de horas extras é consequência da jornada extraordinária, ocorrida em face da ultrapassagem da fronteira normal da jornada (DELGADO, 2017, p. 1.041), e é remunerada com um adicional de pelo menos 50% sobre a hora extrapolada, salvo índice mais favorável previsto em regra jurídica especial ou cláusula de contrato (DELGADO, 2017, p. 1041). As horas extras recebidas habitualmente integram o seu salário para todos os fins, refletindo-se em parcelas trabalhistas e previdenciárias (DELGADO, 2017, p. 1.041). As horas extras possuem natureza salarial, não indenizatória, pois remunera o trabalho prestado após a jornada normal (MARTINS, 2012, p. 224). Presente a sobrejornada e não paga ou não compensada, pode o empregado ingressar na Justiça do Trabalho contra o seu empregador para recebê-las.

A regra de distribuição é o ônus estático e, assim, as horas extras são consideradas encargo do reclamante, devendo comprová-las na inicial, por tratar-se de fato constitutivo do seu direito. Caso o reclamado negue a pretensão, o ônus permanece com o reclamante (BALDINI, 2013, p. 66).

O réu pode defender-se simplesmente negando os fatos trazidos pelo autor, quando sobre ele, a princípio, não pesa qualquer ônus de fazer prova. Trata-se da chamada defesa direta. (DIDIER JR, 2016)

Com a antiga disposição do artigo 818, anterior à Reforma Trabalhista, caso o reclamado negasse a presença de horas extras, o ônus poderia passar para ele. Isso ocorria porque precisaria provar a alegação que fez, ou seja, a ausência das horas extras.

Se o autor alega um fato constitutivo e o réu outro lhe opõe, segundo a doutrina cada um teria de produzir a prova de suas alegações, mas continuaríamos no dilema de saber de quem é, efetivamente, o ônus da prova, razão pela qual preconizamos, para a solução do problema, a aplicação da máxima insuperável em matéria de prova: o ordinário se presume, o extraordinário se prova. (...) Se o autor afirma que se ativava das 7h às 17h, sem intervalo intrajornada, defendendo-se o réu dizendo que ele o fazia das 7h às 16h, com 1h de intervalo, não tem este de provar o fato contraposto, porque o ordinário é que não se trabalhe e m regime de horas extras, que são extraordinárias. (SILVA, 2004, p. 171)

Com a mudança implementada pela Reforma Trabalhista, ao modificar a letra do artigo 818, que dispõe sobre ônus de prova, foi pacificado que a comprovação de

sobrejornada cabia ao reclamante. A jurisprudência é firme no sentido de ser ônus do reclamante comprovar a existência de horas extras:

HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.

À luz do ônus da prova, deve o vindicante demonstrar os fatos constitutivos de seu direito ao pagamento do labor em sobrejornada, no termos dos artigos 818 da CLT e 373, I e II, do CPC. Havendo divergência incontornável entre a jornada apontada na inicial e os depoimentos da autora e da testemunha, indevida a pretensão.

(TRT-10 - RO: 00002940620185100103 DF, Data de Julgamento: 07/03/2019, Data de Publicação: 14/03/2019)

HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.

O trabalho extraordinário, por sua própria natureza, exige prova ampla e cabal para sua comprovação, visto que o ordinário se presume e o extraordinário se prova. Regra geral, o ônus de provar trabalho em sobrejornada é da parte que o alega, constituindo essa alegação, em princípio, fato constitutivo do direito (CLT, art. 818, c/c CPC, art. 333, I), ônus para o qual não se atentou a Reclamante e dele não se desincumbiu adequadamente. Recurso conhecido e desprovido.

(TRT-10 - RO: 01171201300710009 DF 01171-2013-007-10-00-9, Relator: José Leone Cordeiro Leite, Data de Julgamento: 30/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/11/2014 no DEJT)

As exceções seriam os casos nos quais o juiz, por meio de decisão motivada, inverta o ônus probatório com base no princípio da maior aptidão ou nos casos de aplicação da Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho para o empregador com mais de dez empregados.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. APRESENTAÇÃO PARCIAL DOS CARTÕES DE PONTO. SÚMULA 338, I/TST.

Nos termos da atual redação do item I da Súmula 338/TST, é ônus do empregador que conta com mais de dez empregados o registro da jornada de trabalho, na forma do art. 74, § 2º, da CLT, de maneira que a não apresentação injustificada dos controles de ponto gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho apontada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário. Trata-se de típico caso em que a doutrina e a jurisprudência vêm admitindo a denominada inversão do ônus da prova, transferindo ao empregador a comprovação de que o obreiro não laborava em regime de sobrejornada ou que, mesmo laborando, as horas extras eram quitadas regularmente. Tal entendimento é aplicado, inclusive, quando o empregador apresenta controles de ponto relativos a apenas parte do período contratual, pois, nesse caso, desincumbe-se apenas parcialmente do ônus que lhe cabe. Dessa forma, se não foram apresentados os cartões de ponto em relação a um dado período contratual e não foi elidida a alegação por prova em contrário, dá-se o reconhecimento da jornada de trabalho apontada na inicial para aquele período - Súmula 338, I/TST. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 7037320165050011, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/12/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018)

II) Horas Extras para empregados domésticos

A categoria dos empregados domésticos era enquadrada na jornada não legalmente tipificada, a qual também não era possível o pagamento de horas extras até a edição da Emenda Constitucional nº 72, publicada em 03 de abril de 2014. (DELGADO, 2017, p. 1.026)

Trata-se, inquestionavelmente, de uma discriminação, mas autorizada inclusive pela ordem jurídica constitucional. É que, antes de 1988, os empregados domésticos não tinham sequer uma única proteção incorporada pelos textos constitucionais do país, vivendo em um limbo jurídico, sem qualquer cidadania na ordem jurídica pátria. Apenas em 1972, pelo acanhado texto da Lei 5.859/72, é que passaram a ter um rol singelo de direitos trabalhistas e previdenciários. A Constituição de 05 de outubro/88, pela primeira vez na história das cartas constitucionais brasileiras, referiu-se à categoria no corpo de suas regras, ampliando-lhes, também, significativamente, o respectivo conjunto de direitos trabalhistas (art. 7º, parágrafo único, CF/88). Mas, nessa ampliação, não fez incidir qualquer dos preceitos concernentes à jornada de trabalho (por exemplo, art. 7º, XIII e XVI, em contraponto com parágrafo único do mesmo artigo 7º), mantendo a categoria fora da tipificação jurídica do fenômeno da jornada de trabalho. (DELGADO, 1995, p. 118).

Estendido o direito da duração de jornada e conseqüente horas extras aos empregados domésticos, com força no artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, passou-se a adotar a duração de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com pagamento de adicional de 50% às horas extras laboradas, nos termos da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O direito de pagamento de horas extras é norma autoaplicável, sendo direito dos empregados domésticos desde a edição da emenda constitucional, por ser uma norma de eficácia plena⁷.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.015/2014. RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. EMPREGADA DOMÉSTICA. PERÍODO CONTRATUAL ANTERIOR À LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 QUE DISCIPLINOU A MATÉRIA. 1. O recurso de revista foi interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014 e estão atendidas as exigências do art. 896, § 1º-A, da CLT . 2. Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista, por provável violação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal . 3. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.015/2014. RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. EMPREGADO DOMÉSTICO. PERÍODO CONTRATUAL

⁷ Norma de eficácia plena são aquelas de aplicabilidade imediata, direta e integral. Incluem-se todas as normas que, desde a entrada em vigor da constituição, produzem todos os seus efeitos essenciais. (SILVA, 1986).

ANTERIOR À LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013. AUTOAPLICÁVEL .

1. Atendidas as exigências do art. 896, § 1º-A, da CLT . 2. A partir da Emenda Constitucional nº 72/2013, norma autoaplicável, ficou assegurado o direito ao recebimento de horas extras aos trabalhadores domésticos (arts. 7º, XIII, da Constituição Federal), com a alteração do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal . 3. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 102096020165030098, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24/05/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017)

A regra quanto ao ônus da prova seguia os preceitos da Consolidação Leis de Trabalho, ou seja, era ônus do empregado doméstico provar a sua existência. Não era obrigatório o controle de jornada, sendo a sua duração baseada na confiança.

Na realidade, a função doméstica pressupõe confiança, já que, na maioria das vezes, é desempenhada na ausência do empregador. Assim, também o controle de horário dos empregados domésticos se dará por meio de regime de confiança. Ainda que se estabeleça um livro de ponto, ou mesmo uma folha para se registrar os horários de entrada e saída, a verdade é que muito dificilmente estarão presentes os empregadores para conferir os registros, o que torna muito tênue tal controle. (MARTINEZ e FORMICOLA, 2014, p. 5)

O entendimento aplicado com a Emenda Constitucional nº 72 pressupunha essa confiança entre as partes e a ausência de controle obrigatório pelo empregador, ressalvado aos casos que se enquadravam na Súmula n. 338 do Tribunal Superior do Trabalho, deixava o empregado doméstico numa situação de fragilidade para provar sua jornada e seu direito ao pagamento de horas extras. Bastava, na maioria dos casos analisados no capítulo seguinte, que o empregador doméstico negasse a existência da sobrejornada extraordinária para que fosse negado o pedido. O fundamento na sentenças era no sentido do empregado doméstico não ter se desincumbido do ônus, porém o empregado doméstico possuía dificuldade em comprovar a sobrejornada porque prestava seus serviços em âmbito residencial, sem a presença de testemunhas ou documento idôneo.

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À EDIÇÃO DA LC 150/2015. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.

No caso, o debate proposto diz respeito às horas extras postuladas pela Reclamante, empregada doméstica, cujo contrato de trabalho teve vigência no período de 10/2012 a 02/2014, interregno anterior à vigência da LC 150/2015. Sobre o tema, a Corte Regional concluiu que "ainda que o direito à limitação de jornada tenha sido garantido aos domésticos no curso do contrato, não se pode imputar ao empregador o ônus de comprovar a jornada de trabalho, à época dos fatos, devendo a controvérsia ser dirimida

pela regra geral de distribuição do ônus da prova, cabendo à autora comprovar os fatos alegados na inicial (art. 818 da CLT e 373 do CPC)" . Em que pese a EC 72/2013, promulgada em 02/04/2013, reconhecer o direito à limitação da jornada dos empregados domésticos, apenas com a edição da LC 150/2015 restou estabelecida a responsabilidade do empregador pelo controle da jornada do empregado doméstico. Nesse cenário, não se desonerando a Reclamante do ônus de comprovar as horas extras alegadas, não se vislumbra a violação dos artigos 373 do CPC/2015 e 818 da CLT. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e não provido. (RR-26070-60.2014.5.24.0005, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 12/04/2018).

Se o direito do trabalho só é direito em sua plena existência quando possível a sua efetivação (PIRES, 2011, p. 149), foi necessária a mudança implementada pela legislação complementar para dar sua plena efetivação.

A Lei Complementar nº 150 reafirmou o previsto na Constituição Federal em seu artigo 2º, in verbis “A direção normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nessa Lei.” Dispõe ainda que a remuneração da boca extraordinária será, no mínimo, de 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Uma das particularidades que a legislação complementar trouxe ao empregado doméstico, em relação a jornada de trabalho, está na possibilidade de realização de horas extras nos trabalhos de regime parcial (aqueles que não ultrapassam 25 horas semanais), no qual não pode se exceder uma hora diária e seis semanais (SILVA, 2018, p. 82). Tal prestação de horas extras não é permitida para os demais empregados. Outra particularidade admitida é a permissão do empregador e empregado doméstico adotarem o regime de escalonamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o que também é permitido para as demais categorias de trabalhadores, porém somente mediante acordo coletivo de trabalho (SILVA, 2018, p. 82).

Também é previsto o regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador. As primeiras 40 horas extras mensais deverão obrigatoriamente ser pagas e nelas podem ser deduzidas as horas não trabalhadas em motivo de redução de horário normal ou dia útil não trabalhado durante o mês. As demais poderão ser pagas ou acumuladas em um banco de horas, desde que previsto o regime de compensação em acordo, que deverá ser usufruída no prazo máximo de um ano.

A Lei Complementar nº 150/2015 regulou também o controle de jornada ao determinar que é dever do empregador manter o controle por qualquer meio idôneo, previsto no artigo 12⁸. Passou a ser ônus do empregador, sob pena de ser aceita a jornada descrita pelo empregado na reclamação trabalhista, acarretando um acréscimo de responsabilidade e carga processual para o empregador.

Na verdade o ônus da prova traz ínsitos dois significados. O primeiro relaciona-se com a necessidade das partes demonstrarem suas afirmações por meio da prova dos fatos que as embasam. O segundo significado corresponde ao dever do juiz de decidir desfavoravelmente a quem deveria ter realizado as provas e não o fez. Implicaria portanto o *onus probandi* num princípio de autorresponsabilidade das partes em face de seu duplo efeito jurídico, a saber, uma carga processual para a parte e um dever para o o juiz. (PIRES, 2011, p. 63)

A letra da lei não faz referência a um número mínimo de empregados, sendo assim mesmo que seja apenas um empregado doméstico no âmbito residencial é devido o controle, ao contrário do mínimo estabelecido pela Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho. A consequência é a mesma aplicada pela súmula trabalhista: a veracidade da jornada alegada pelo reclamante, tratando-se de presunção relativa.

A regra trata-se de uma disposição de inversão "*ope legis*", na qual a inversão ocorreu por determinação do legislador

As críticas quanto à imposição de uma obrigação que não é exigida para empregadores comuns com até dez empregados urbanos (DA SILVA GOULART e TAVARES, 2018, p. 7) são relevantes, mas é preciso analisar a especificidade do trabalho doméstico e o princípio da aptidão de produção de prova. Na relação de emprego doméstico é intrínseca a hipossuficiência do empregado e a maior capacidade de produção de prova pelo empregador, visando a norma trabalhista a igualdade substancial entre as partes.

É do interesse do empregador apresentar o controle, como uma defesa processual num futuro pedido de horas extras pelo empregado, e um encargo atribuído pela lei complementar e aplicado pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

TRABALHADOR DOMÉSTICO. CONTROLE DE JORNADA. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 338 DO COLENDO TST.

⁸ Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Para a categoria dos empregados domésticos, o direito à percepção de horas extras passou a existir a partir da promulgação da EC nº 72/2013, a qual estabeleceu jornada normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais. A obrigatoriedade quanto ao registro de controle de jornada, pelo empregador, surgiu a contar da publicação da Lei Complementar nº 150, de 1/6/2015 (art. 12). Após a vigência da nova legislação, não vislumbro qualquer impossibilidade de aplicação do entendimento pacificado por meio da Súmula nº 338 do colendo TST ao empregador doméstico, ante a obrigação de confecção e guarda dos controles de frequência nos moldes do art. 12 da Lei Complementar nº 150 e de tal ônus a reclamada não se desincumbiu. Recurso conhecido e provido em parte.

(TRT - 10, RO 0005010-72.2015.5.10.0009, 2ª Turma, Relator Desembargador Mario Macedo Fernandes Caron Alexandre, DJE 30/05/2018)

EMPREGADO DOMÉSTICO. CONTROLE DE JORNADA.

O art. 12 da Lei Complementar 150/2015 é expresso ao determinar que "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo", pelo que constitui ônus do empregador a prova da jornada de trabalho. Ausentes os controles de ponto nos autos, incide o entendimento sufragado na Súmula 338, I, do TST: a não apresentação injustificada dos controles de ponto gera presunção relativa de veracidade da jornada declinada. Ou seja, tratando-se de presunção relativa, pode ser infirmada pelas provas existentes nos autos.

(TRT - 3, RO 0011761-28.2016.5.03.0044, 11ª Turma, Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro, DJE 14/02/2019).

EMPREGADO DOMÉSTICO. JORNADA DE TRABALHO. ÔNUS DE PROVA.

Pactuado o contrato de trabalho após a vigência da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, são aplicáveis as regras relativas ao controle e registro de jornada, sendo "*obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo*". Assim, o ônus de prova da jornada de trabalho é do empregador.

(TRT - 3, RO 0010609-82.2017.5.03.0084, 11ª Turma, Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini, DJE 25/01/2018).

Assim, com o entendimento aplicado e a previsão pela legislação complementar, é encargo do empregado manter o controle da jornada, mesmo que as horas extras sejam fato constitutivo do direito do empregado.

A mudança legislativa trouxe impactos para o reconhecimento e concessão de horas extras pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que será analisado no próximo capítulo.

CAPITULO 3: OBRIGATORIEDADE DO CONTROLE DE JORNADA E O IMPACTO NA CONCESSÃO DE HORAS EXTRAS.

A. SENTENÇAS ANTERIORES À LEI COMPLEMENTAR Nº 150

A Emenda Constitucional nº 72, de abril de 2013, limitou a jornada de trabalho do empregado doméstico a 8 horas diárias e 44 horas semanais e reconheceu a possibilidade do pagamento de horas extras quando os citados limites temporais fossem extrapolados. Porém, o ônus probatório e as especificidades do trabalho doméstico tiveram um impacto na concessão das horas extras por sobrejornada pelas Varas Trabalhistas.

Antes do advento da Lei Complementar nº 150, o controle de jornada de empregado doméstico seguia a regra disposta na Consolidação das Leis Trabalhistas, ou seja, apenas era obrigatório o controle para estabelecimentos de mais de dez trabalhadores⁹, tornando-se de difícil aplicabilidade para a grande maioria dos casos de emprego doméstico no Brasil.

Não estando caracterizada a citada situação, não havia obrigatoriedade de controle de jornada pelo empregador. O ônus de provar a jornada, no âmbito de uma reclamação trabalhista, era atribuído ao empregado doméstico, nos termos do artigo 818, I da CLT por se tratar de fato constitutivo de seu direito.

A dificuldade de obtenção de prova de sobrejornada diante de um cenário no qual o empregado doméstico passa parte do dia sozinho, muitas vezes sem a possibilidade da prova testemunhal, de considerável importância no processo trabalhista ou outro meio probatório, mostrou-se como um empecilho à concessão de horas extras por sobrejornada pelos juízes de direito das Varas Trabalhistas, como será demonstrado a seguir.

A presente pesquisa teve como recorte espacial o âmbito das sentenças da 1ª à 22ª Vara Trabalhista de Brasília do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. No recorte temporal, foram analisadas as sentenças entre os meses de junho de

⁹Art. 74 §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.

2014 à maio de 2015, mês anterior à vigência da Lei Complementar nº 150, que tinham como pedido o reconhecimento de hora-extra por sobrejornada posterior à emenda constitucional.

Para uma melhor exposição, segue a tabela dos dados colhidos:

| Mês | Deferimento | Indeferimento |
|------------------------------|--------------------|----------------------|
| <u>Junho/2014</u> | 1 | 1 |
| <u>Julho/2014</u> | 0 | 2 |
| <u>Agosto/2014</u> | 1 | 3 |
| <u>Setembro/2014</u> | 0 | 0 |
| <u>Outubro/2014</u> | 2 | 0 |
| <u>Novembro/2014</u> | 0 | 0 |
| <u>Dezembro/2014</u> | 0 | 3 |
| <u>Janeiro/2015</u> | 0 | 0 |
| <u>Fevereiro/2015</u> | 2 | 3 |
| <u>Março/2015</u> | 4 | 8 |
| <u>Abril/2015</u> | 1 | 3 |
| <u>Mai/2015</u> | 1 | 2 |

Há a aplicação, nos autos do Processo de Rito Sumaríssimo 0001727-57.2014.5.10.0015, de que o ordinário se presume, enquanto o extraordinário precisa ser provado.

Negado pela empregadora o labor em sobrejornada, o ônus da prova do labor em sobrejornada é da Reclamante, conforme se depreende da lição do Ministro Carlos Alberto Reis de Paula (*in As Especificidades do Ônus da Prova no Processo do Trabalho*, 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 146):

“A premissa básica é que o normal se presume, e o extraordinário se prova, como nos ensina Malatesta. Assim o sendo, e considerando que o fato constitutivo está vinculado à condição específica do fato, quando a defesa do empregador limita-se a negar a prestação de horas extraordinárias o ônus da prova é do empregado. O ônus será de quem fez a alegação, por força do art. 818 da CLT com a explicitação do art. 333, I, do CPC.”

No presente caso, a Reclamante não produziu qualquer prova a corroborar sua tese de que trabalhava em sobrejornada, razão pela qual INDEFIRO o pedido de horas extras.

Interessante a argumentação utilizada na decisão para o indeferimento da hora extra, nos autos do Processo de Rito Sumaríssimo n. 0001305-85.2014.5.10.0014. Ao contrário da dificuldade de obtenção de prova, foi privilegiada uma possibilidade de controle por parte da própria empregada doméstica durante a prestação de serviço.

Milita a presunção de que a reclamante, no trabalho doméstico na residência da reclamada, adequava sua jornada ao limite diário de 8 horas e usufruía o intervalo intrajornada, até porque, segundo a ré, ela permanecia sozinha em sua casa, com possibilidade de controlar o próprio horário de saída (*“trabalho fora o dia inteiro”*).

O ordinário se presume, ou seja, a existência do intervalo.

Nos autos do Processo de Rito Sumaríssimo n. 0000535-19.2014.5.10.0006, o juiz preferiu considerar o que estava previsto no contrato de trabalho, em detrimento ao alegado pela reclamante, porque a reclamante não se desincubiu do ônus.

A reclamante narrou que trabalhava de segunda a sábado, das 7h às 17h30 e requer o pagamento das horas extras prestadas.

Em tese de defesa, a reclamada anexou aos autos o contrato de trabalho que indica a jornada contratual de segunda a quinta, das 7 às 17h com 1 hora de intervalo e às sextas das 7h às 16h com o mesmo intervalo (fls. 27/28).

Em que pese imperar no Processo do Trabalho o princípio da primazia da realidade, a autora não logrou êxito em demonstrar que a jornada efetivamente cumprida era diversa daquela contratada, razão pela qual julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extras.

Por último, destaca-se o fundamento utilizado nos autos do Processo de Rito Sumaríssimo n. 0000629-49.2014.5.10.0011. Foi aplicado o ônus estático porque o

empregador possuía apenas uma empregada doméstica e, assim, não estaria obrigado a controlar a jornada.

A Reclamante alegou que, no período de 02.04.2013 a 22.02.2014, ou seja, posterior à EC 72/13, trabalhou das 12h30min às 22h00min, sem intervalo, com folgas semanais aos sábados e domingos.

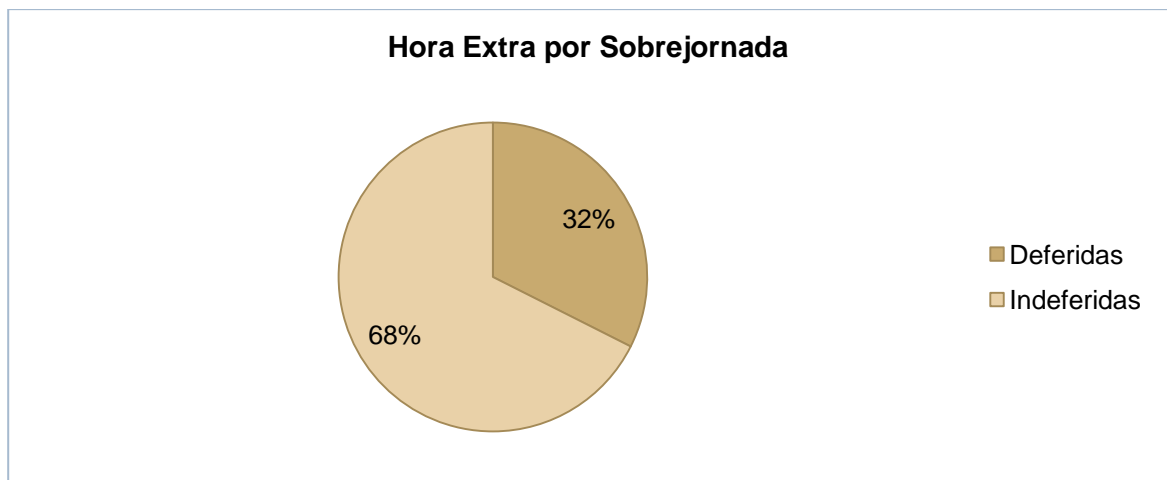
O Reclamado, por sua vez, aduziu que a Reclamante trabalhava das 14h00min às 18h00min. O Reclamado é empregador doméstico, tendo como única empregada a Reclamada. Assim, não tinha obrigação legal de documentar a jornada de trabalho efetivamente cumprida pela Reclamante, restando inaplicáveis o artigo 74, §2º, da CLT e a Súmula 338 do TST.

Assim, à luz do artigo 333, I, do CPC e 818 da CLT, incumbia à Reclamante comprovar a jornada de trabalho indicada na petição inicial, o que não correu na medida em que não produzida qualquer prova nesse sentido.

Não se desincumbindo de seu encargo probatório (CPC, art. 333, I e CLT, art. 818), indefiro a pretensão de condenação do Reclamado ao pagamento de horas extras e intervalo intrajornada.

Os dados colhidos resultaram no total de 37 sentenças analisadas, no decorrer dos doze meses, das quais 12 tiveram a procedência das horas extras.

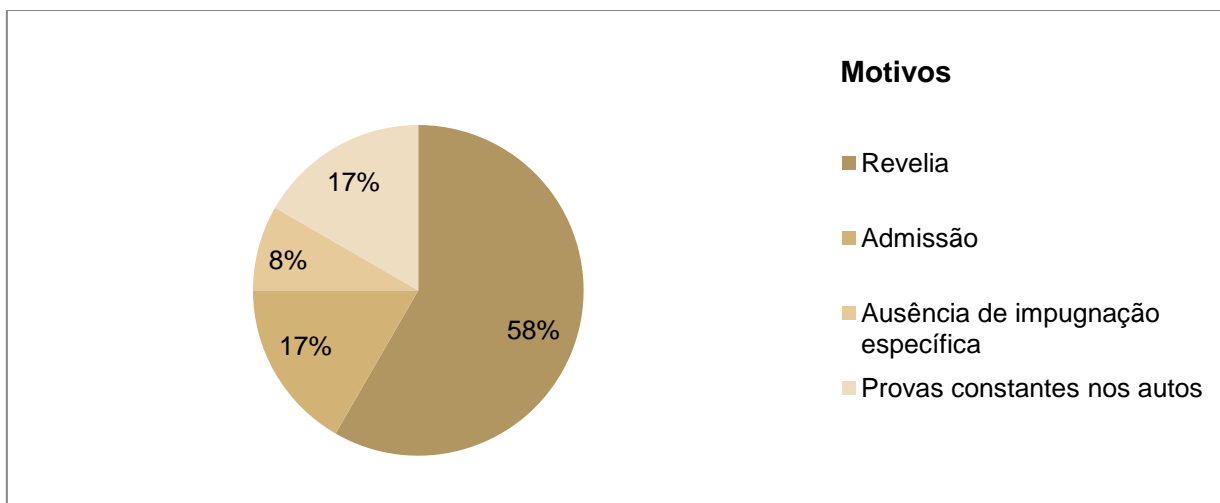
Gráfico 1 - Sentenças proferidas entre junho de 2014 e maio de 2015



Mais do que puramente a porcentagem de concessão, parte-se para a análise dos fundamentos. Das doze sentenças, sete tiveram a decretação da revelia e confissão ficta do reclamado e, com isso, a jornada de trabalho fornecida pela reclamante foi considerada verdadeira. Em outras duas sentenças, a jornada de trabalho aceita foi aquela confessada pela parte reclamada. Em outra, o reclamado não apresentou qual seria a jornada de trabalho, então foi reconhecida a jornada apresentada na reclamação trabalhista. Por fim, duas tiveram como fundamento

provas apresentadas pela parte reclamada para que a jornada não fosse aquela apresentada na petição inicial, embora existente a sobrejornada.

Gráfico 2 - Motivos do reconhecimento da jornada



A maior causa de fundamento para a concessão da hora extra, por sobrejornada, foi revelia ou confissão ficta por parte do reclamado. Foi a ausência da contestação ou ausência injustificada na audiência designada que levou o juiz a aceitar a jornada indicada pela parte reclamante. Ressalte-se que o pedido da reclamante precisa se amparar minimamente em provas e indícios para ser considerado pelo juízo trabalhista.

Quando contestada a jornada pela parte reclamada, o encargo do ônus probatório pelo empregado doméstico torna-se de difícil desincumbência. Assim, o juízo trabalhista tende a indeferir o pedido e aceitar a contestação apresentada pelo reclamado.

B. SENTENÇAS POSTERIORES À LEI COMPLEMENTAR Nº 150

A obrigatoriedade do controle de jornada pelo empregador foi uma das novidades advindas da Lei Complementar nº 150, de junho de 2015. O art. 12º disciplina, *in verbis* “É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.”

Assim, a legislação é clara em não determinar um número mínimo de empregados, diferentemente da CLT, sendo aplicável em todos os casos de relação de emprego doméstico. O referido controle é válido qual seja a sua forma, desde que idônea, sendo exemplos caderno anotados ou chegadas e saídas pela portaria do condomínio (SOUZA JÚNIOR, 2015, sp). Havendo a obrigatoriedade de fazer controle da jornada torna-se ônus do empregador a prova em relação à jornada de trabalho no bojo processual e a consequente aplicação da Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

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. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003).

A não apresentação do controle tem como consequência, no bojo processual, a presunção de veracidade da jornada de trabalho informada pela empregada reclamante, nos termos da Súmula nº 338. É ressalvada a proibição do ponto de folha com anotações britânicas, entendidas como aquela jornada na qual todos os dias o labor de inicia na mesma hora e minuto e se encerra também na mesma hora e minuto, sem apresentar variações ao longo dos dias.

Com a mudança de interpretação quanto a exigência de controle de jornada, passa-se a segunda análise da presente pesquisa que teve como recorte espacial o âmbito das sentenças da 1ª à 22ª Vara Trabalhista de Brasília do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. O espaço temporal deu-se entre os meses de junho de 2017 à maio de 2018, com o intuito de verificar as mudanças que a Lei Complementar nº 150 teve na concessão de horas extras por sobrejornada para os empregados domésticos após dois anos de sua implementação.

Para uma melhor exposição , segue a tabela dos dados colhidos:

| Mês | Deferimento | Indeferimento |
|------------------------------|--------------------|----------------------|
| <u>Junho/2017</u> | 3 | 4 |
| <u>Julho/2017</u> | 4 | 3 |
| <u>Agosto/2017</u> | 2 | 2 |
| <u>Setembro/2017</u> | 1 | 7 |
| <u>Outubro/2017</u> | 6 | 2 |
| <u>Novembro/2017</u> | 3 | 4 |
| <u>Dezembro/2017</u> | 5 | 1 |
| <u>Janeiro/2018</u> | 6 | 4 |
| <u>Fevereiro/2018</u> | 4 | 3 |
| <u>Março/2018</u> | 3 | 3 |
| <u>Abril/2018</u> | 2 | 4 |
| <u>Maio/2018</u> | 5 | 4 |

Destaca-se o fundamento da decisão do Processo de Rito Ordinário n. 0000887-67.2016.5.10.0018 que reconheceu a hora extraordinária.

A partir da publicação da Lei Complementar nº 150/2015 (02/06/2015), passou a ser obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico. Logo, competia à reclamada juntar aos autos tais controles, a fim de demonstrar o efetivo horário trabalhado, o que não ocorreu.

Assim, a ausência de juntada dos controles de ponto enseja a presunção da veracidade do horário indicado na inicial, nos termos da Súmula 338 do TST.

O fundamento da concessão da extrajornada nos autos do Rito de Processo Ordinário n. 0000132-30.2017.5.10.0011 exemplifica a mudança de entendimento com a nova legislação.

O empregador doméstico tem obrigação de controlar por escrito a jornada de trabalho de seu empregado (LC 150/15, art. 12). Em princípio, o encargo de provar a extrapolação da jornada é, à luz do artigo 373, I, do CPC e 818 da CLT, do empregado, pois constitui fato constitutivo do direito às horas extras.

Entretanto, na hipótese da não juntada de cartões de ponto ou de juntada com registros de horários invariáveis, por empregadores domésticos, há a inversão do ônus probatório, à luz da aplicação analógica da Súmula 338, I e III, do TST. Afinal, nessa situação, o empregador teria obrigação, nos termos do artigo 12 da Lei Complementar 150/15, de controlar documentalmente os horários do empregado doméstico.

A não-juntada de cartões de ponto ou a apresentação dos referidos documentos com registros britânicos corresponde ao descumprimento do dever legal patronal de controlar adequadamente a jornada de trabalho de seu empregado doméstico, o que necessariamente provoca a usurpação da possibilidade do empregado se valer do meio de prova documental, em tese mais adequado, para comprovação a jornada de trabalho efetivamente cumprida.

Assim, razoável, portanto, redirecionar o encargo probatório para aquele que negligenciou o dever legal de controlar adequadamente a jornada de trabalho de seus empregados.

Assim, reputo presumidamente verdadeira a jornada indicada na exordial.

As sentenças dos Ritos Ordinários n. 0000337-08.2016.5.10.0007 e n. 0000218-22.2017.5.10.0004 aplicaram a nova teoria em sua fundamentação de concessão de horas extras por sobrejornada.

Apesar de a reclamada entender que não estava obrigada ao registro de jornada, em razão de possuir menos de 10 empregados, tem-se que a Lei Complementar nº 150/2013 exige que o empregador doméstico promova o registro de jornada, sendo certo que a lei especial prevalece sobre a lei geral.

Diante disso, não tendo a ré trazido aos autos as folhas de ponto, carreu a si o ônus da prova.

Portanto, é obrigação do empregador doméstico o registro da jornada de trabalho na forma do artigo 12 da Lei Complementar nº 150/2015, sendo que a não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário, consoante inteligência emanada da Súmula nº 338, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho.

O reclamado não trouxe aos autos os documentos de controle de frequência obrigatórios a partir de junho de 2015, também não produzindo qualquer outra prova que ateste a verossimilhança das alegações contestatórias.

A sentença proferida no Processo de Rito Ordinário n. 0000140-86.2017.5.10.0017 aplicou tanto o entendimento anterior ao controle de jornada obrigatório quanto o posterior, em decorrência da época dos pedidos de hora extra.

Recai sobre o trabalhador o ônus de provar a jornada extraordinária e a supressão do intervalo intrajornada, por serem fatos controvertidos e constitutivos do direito às horas extras e à multa prevista no art. 71, § 4º, da CLT.

Inteligência que se extrai do art. 818, inciso I, da CLT. Esse ônus probatório, contudo, inverte-se para o empregador na hipótese de obrigatoriedade do registro da jornada, e a ausência injustificada de apresentação dos controles de horário. Trata-se de entendimento sedimentado na Súmula 338 do TST, que se funda no Princípio da Aptidão para a Prova, o qual informa que se deve atribuir o ônus de fornecer a prova à parte que se apresentar mais apta para produzi-la. Esse princípio encontra fundamento na justiça distributiva aliada ao princípio da igualdade, cabendo a cada parte aquilo que normalmente lhe resulta mais fácil. Funda-se também nos princípios da boa fé e lealdade processual que regem a conduta dos litigantes, e lhes impõe o dever de conjugar esforços com o Estado no processo para solucionar o litígio, cooperando e trazendo aos autos as provas que estão em seu poder. Por isso, o ônus probatório deve recair sobre a parte que melhor possa contribuir para que a convicção do juiz coincida com a verdade. Por força desse princípio, o critério para definir a quem caberá o ônus probatório será norteado pela proximidade real conjugada com o da facilidade de acesso aos meios de prova. Somente dessa forma a distribuição do ônus da prova se revelará um instrumento condizente com o escopo do processo, que não é a simples composição, mas a justa composição da lide.

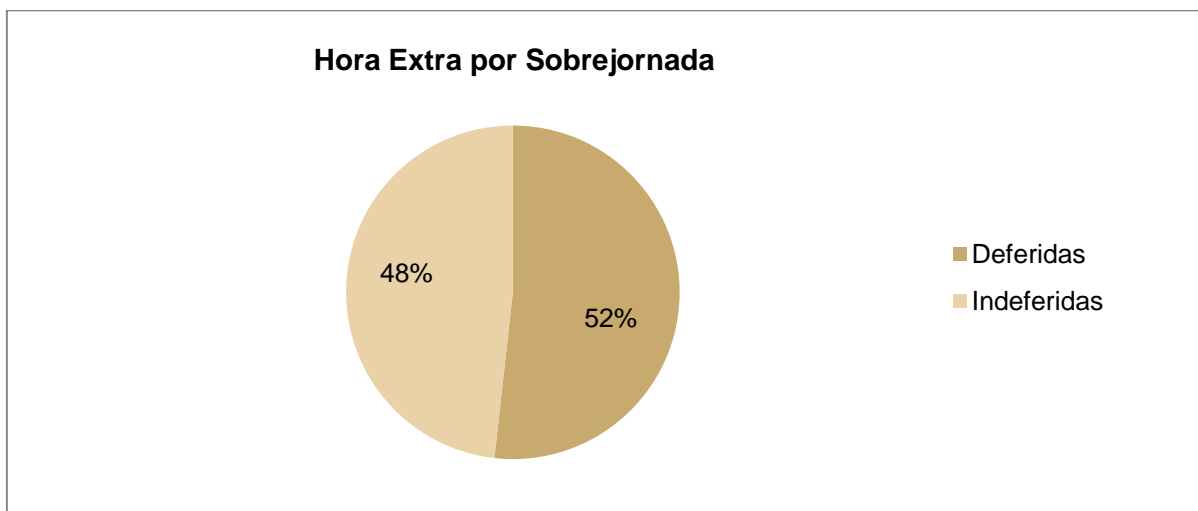
A partir de 02.06.2015, com a entrada em vigor do art. 12 da Lei Complementar nº 150/2015, tornou-se obrigatório para o empregador doméstico o registro da jornada.

A reclamada não justificou a falta de apresentação dos controles de horário do período de 02.06.2015 até a rescisão contratual em 26.06.2016, o que gera a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho declinada na petição inicial, e lhe atrai o ônus probatórios para infirmá-la, por força do Princípio da Aptidão para a Prova. A reclamada nenhuma prova produziu, alçando à condição de verdade processual, que a autora trabalhava das 07h30min às 21hs, sem intervalo, de segunda a sexta-feira, no período de 02.06.2015 a 26.06.2016. Assim sendo, condeno a reclamada ao pagamento das horas extras que extrapolaram os limites legais de 8 horas diárias e 44 horas semanais (...)

A autora não se desincumbiu do ônus de provar o labor extraordinário ou a supressão do intervalo intrajornada no período de 03.04.2013 a 01.06.2015. Indefiro o pedido de horas extras e da multa prevista no art. 71, § 4º, da CLT em período anterior a 02.06.2015.

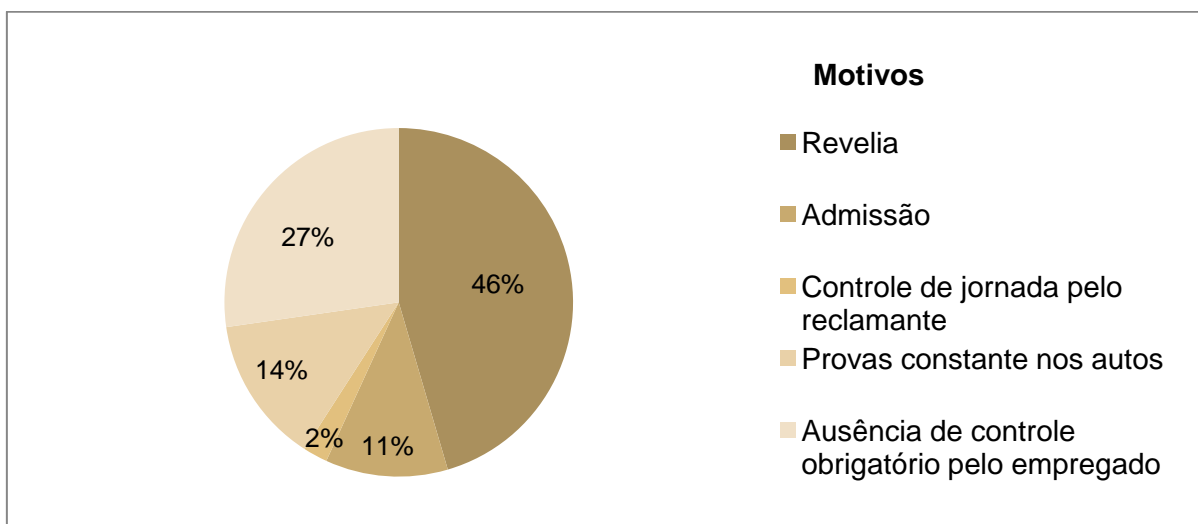
Os dados colhidos entre junho de 2017 e maio de 2018 demonstram uma demanda de 85 processos, tendo o pedido sido deferido em 44 sentenças.

Gráfico 3 - Sentenças proferidas entre junho de 2017 e maio de 2018



Verifica-se igualmente os fundamentos que levaram a concessão das horas extras. Das quarenta e quatro sentenças que concederam, vinte tiveram o fundamento na revelia ou confissão ficta pelo reclamado devido a não apresentação de contestação ou ausência injustificada em audiência designada. Outras cinco tiveram como fundamento a admissão da jornada extraordinária pelo empregador. Em seis, o juiz sobrepesou as provas testemunhais. Em uma sentença, o reclamante apresentou um controle de jornada que não foi combatido por meio de prova pelo reclamado. Por fim, em doze o fundamento foi a ausência de controle de jornada exigido pelo empregador e resultante na veracidade da jornada alegada na inicial pelo reclamante.

Gráfico 4 - Motivos do reconhecimento da jornada



C. CONSIDERAÇÕES SOBRE O INCREMENTO NA CONCESSÃO A PARTIR DO CONTROLE OBRIGATÓRIO.

A revelia ou confissão ficta ainda é o maior fundamento para se considerar a jornada de trabalho alegada na inicial. Porém, o percentual no total diminuiu em comparação com as sentenças anteriores à Lei Complementar nº 150. A ausência de controle de ponto obrigatório se mostrou o segundo maior fundamento, mostrando uma das consequências da legislação complementar.

A Comissão Mista para a Consolidação da Legislação Federal e Regulamentação da Constituição Federal, do Congresso Nacional, no trâmite do PLS 224/2013, que originou a legislação fundamentou a mudança na dificuldade que o reclamante e o reclamado possuem de provar a jornada de trabalho pois, em grande maioria, a empregada doméstica fica sozinha parte do dia ou o dia inteiro e, por isso, haveria dificuldade para as partes provarem a jornada (SANTOS, 2015, sp). Ao chegar num possível dissídio trabalhista, não haveria testemunhas ou as testemunhas seriam parentes ou amigos das partes envolvidas (SANTOS, 2015, sp).

A referida Comissão Mista também observou que, na elaboração da lei, deveriam ser levadas em consideração as condições especiais do trabalho doméstico e, por isso, não podiam ser utilizadas as mesmas normas que regem o trabalho comum.

A opção legislativa se deu corretamente. A aplicação da regra da CLT para controle de jornada não era viável para a maioria das casas brasileiras porque não há a presença de mais de 10 empregados no âmbito residencial, ressalvadas mansões de famílias de classe alta. A especificidade da relação e a dificuldade que o empregado doméstico possui em comprovar a sua jornada, somada ao fato de que bastava para o empregador negar o labor extraordinário em sua defesa, deram fundamentos para a necessária mudança.

O impacto de aumento na concessão com a implementação do controle obrigatório é notório porque não basta mais que o empregador doméstico negue a jornada ou afirme ser diversa, mas sim precisa efetivamente demonstrar com a juntada do controle por meio idôneo. Na grande maioria das decisões em que não foi apresentado o referido controle foi admitida como verdadeira a jornada apresentada

pelo empregado doméstico. Mesmo quando não admitida nos termos apresentados pelo último, foi pesado que era um ônus do empregador e, por isso, ao não apresentá-lo, arcou com o ônus. O juiz, ao analisar as demais provas dos autos, tendeu para uma maior similaridade para com a jornada alegada pelo reclamante.

Ademais, ainda há uma considerável aplicação pelos juízes da teoria que continua sendo ônus da reclamante comprovar a jornada extraordinária, não obstante a legislação seja clara quanto a esse aspecto. Há uma crítica de que não poderia o legislador impor um ônus ainda maior para um empregador do que aquele imposto ao empregador que possui 10 ou mais empregados, pois na última relação o empregador possui ainda mais responsabilidade e por isso deve ser mais cobrado. O argumento apresentado, embora válido, não pode continuar a valer porque o dispêndio que é atribuído ao empregador para controlar a jornada por qualquer meio idôneo também se mostra como uma segurança para o próprio no caso de uma eventual reclamação trabalhista. Com base no princípio da aptidão de prova, que privilegia a parte com maiores condições de produzi-la, é certo que o empregador é a parte da relação de trabalho com maior capacidade e condições de efetuar o controle documental.

À luz das decisões que continuam a aplicar o ônus para a reclamante é necessária uma manifestação maior por parte do Tribunal Superior do Trabalho, por meio de uma Orientação Jurisprudencial específica ou edição de uma Súmula específica sobre controle de jornada e ônus do empregador nos casos de empregado doméstico, pois a Súmula nº 338 expressamente prevê os casos do empregador que conta com mais de 10 empregados.

Mesmo com as divergências de aplicação, a mudança de ônus probatório teve consequências positivas para a implementação do direito de hora extra por sobrejornada ao empregado doméstico. Não bastou garantir o direito constitucional por meio da EC nº 72, sendo necessária a sua regulamentação pela lei complementar, e obrigatoriedade do controle para que o direito fosse efetivado nas decisões proferidas no âmbito das Varas Trabalhistas de Brasília do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

CONCLUSÃO

A regra no processo trabalhista é o reclamante provar os fatos constitutivos do seu direito, entre eles, a existência de horas extras, por motivo de sobrejornada. Porém, a especificidade da relação doméstica levou a inversão "*ope legis*", na qual o legislador determinou que cabe ao empregador doméstico guardar o controle de ponto, por qualquer meio idôneo, para que se adaptasse a realidade do trabalho doméstico.

A inversão da lógica probatória teve como objetivo privilegiar a produção da prova pela parte que tem maior capacidade de produzi-la, ou seja, a parte empregadora. O fato do trabalho doméstico se dar no âmbito residencial, a prova testemunhal ser de difícil produção e a simples negativa do empregador doméstico acerca da jornada extraordinária ser suficiente para o seu não reconhecimento foram motivos para a alteração legislativa.

O objetivo da pesquisa, inicialmente, foi verificar a inadequação do ônus genérico e como a inversão foi necessária para que se reconhecesse o direito à horas extras.

A metodologia foi a análise das sentenças proferidas pela 1ª à 22ª Vara Trabalhista de Brasília/DF, no TRT da 10ª Região. A metodologia se demonstrou a correta porque propiciou a verificação quantitativa do número de sentenças de deferimento e indeferimento. Optou-se pelo primeiro grau devido ao maior alcance da pesquisa, visto que a subida ao grau recursal não ocorre em todas as sentenças e assim haveria um recorte não desejado.

Quando o direito foi reconhecido, por meio de emenda constitucional, a concessão aos empregados domésticos era aproximadamente 30%, demonstrando que a regra processual não era a correta para se efetivar o direito. O principal motivo era que bastava ao empregador negar ou contestar a jornada alegada pelo empregado doméstico. Era ignorada a dificuldade do último em comprovar a jornada, diante da especificidade do labor.

Com a lei complementar, a concessão chegou a 52%, dentre os quais em 27% foi a ausência do controle idôneo que levou ao acolhimento da jornada alegada pelo empregado doméstico. Não basta mais o empregador que negue a jornada, precisando trazer o controle de ponto do empregado.

Diante dos números expostos, a inversão "*ope legis*" surtiu efeito no reconhecimento de horas extras, por sobrejornada, do empregado doméstico. Aumentou-se a concessão do direito com a obrigatoriedade do controle de jornada pelo empregador, pois passou-se a reconhecer a presunção relativa da jornada apresentada pelo empregado, quando ausente o controle de ponto.

As hipóteses da pesquisa oscilavam entre o aumento, a manutenção e a redução. Foi confirmada a expectativa inicial da pesquisa em demonstrar o aumento na concessão, quando comparados os dois espaços temporais. Assim, a lei complementar foi bem sucedida ao, de fato, implementar e regular o direito do empregado doméstico às horas extras por sobrejornada. Também foi confirmada a expectativa de aplicação da lei complementar, com a inversão "*ope legis*", e a aplicação das consequências previstas na Súmula nº 338 do TST, ou seja, a presunção de veracidade relativa da jornada de trabalho apontada pelo empregado.

A revelia ou confissão ficta permanece como o maior fundamento para se aceitar a jornada de trabalho alegada na inicial. Porém, o percentual no total diminuiu em comparação com as sentenças anteriores à Lei Complementar nº 150. A ausência de controle de ponto obrigatório se relevou o segundo maior fundamento, mostrando uma das consequências da legislação complementar, o que era esperado na presente pesquisa.

O ponto negativo da pesquisa foi o número considerável de juízes que continuaram a determinar ser ônus da parte reclamante a comprovação da jornada extraordinária. Não era esperado na pesquisa e vai contra a determinação da lei, a Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho e o princípio da aptidão da prova, pois é certo que o empregador é a parte da relação de trabalho com maior capacidade e condições de efetuar o controle documental. Assim, fica a expectativa de uma futura manifestação do Tribunal Superior do Trabalho por meio de uma

Orientação Jurisprudencial específica ou edição de uma Súmula específica sobre controle de jornada e ônus do empregador nos casos de empregado doméstico.

A perspectiva de continuação da pesquisa pode ocorrer na análise dos recursos que ocorreram nas decisões analisadas. Assim, poderia verificar se houve a correção pelo TRT das sentenças nas quais o juiz trabalhista determinou ser ônus do empregado, mesmo com a disposição explícita da lei. Outra hipótese seria verificar o contrário, ou seja, se o TRT corrigiu a sentença para determinar que o ônus voltasse ao empregado doméstico, nas sentenças em que houve o reconhecimento das horas extras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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 35 entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

BRASIL, **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.

BRASIL, **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. **Lei nº 8.078**, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.

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

BRASIL, TRT-10. 6ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Ordinário nº 0000535-19.2014.5.10.0006. Data: 07/07/2014.

BRASIL, TRT-10. 11ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Sumaríssimo nº 0000629-49.2014.5.10.0011. Data: 18/07/2014.

BRASIL, TRT-10. 14ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Sumaríssimo nº 0001305-85.2014.5.10.0014. Data: 27/03/2015.

BRASIL, TRT-10. 15ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Sumaríssimo nº 0001727-57.2014.5.10.0015. Data: 16/03/2015.

BRASIL, TRT-10. 18ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Ordinário nº 0000887-67.2016.5.10.0018. Data: 14/06/2017.

BRASIL, TRT-10. 11ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Ordinário nº 0000132-30.2017.5.10.0011. Data: 13/09/2017.

BRASIL, TRT-10. 7ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Ordinário nº 0000337-08.2016.5.10.0007. Data: 30/12/2017.

BRASIL, TRT-10. 1ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Ordinário nº 0000218-22.2017.5.10.0004. Data: 31/12/2017.

BRASIL, TRT-10. 1ª Vara Trabalhista de Brasília/DF. Ação Trabalhista. Rito Ordinário nº 0000140-86.2017.5.10.0017. Data: 11/02/2018.

BRASIL, TST. SÚMULA Nº 338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. BALDINI, Renato Ornellas. **Distribuição dinâmica do ônus da prova no direito processual do trabalho.** 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. doi:10.11606/D.2.2013.tde-05122013-093647. Acesso em: 2019-05-14.

BEGALLES, Carlos Alberto. **Lições de direito processual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

CCJ, Senado. Parecer n. 102/2013. **Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre a Proposta de Emenda à Constituição no 66, de 2012 (No 478, de 2010, na Câmara dos Deputados), do Deputado Carlos Bezerra e outros, que Altera a redação do parágrafo único do art. 7o da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.** 2013.

COUTO, Camilo José d'Avila. **Dinamização do ônus da prova: teoria e prática.** 2011. Tese (Doutorado em Direito Processual) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/T.2.2011.tde-05072012-140925. Acesso em: 2019-05-13.

DA SILVA GOULART, Janimara; TAVARES, Charles. **Aspectos polêmicos sobre os direitos trabalhistas dos empregados domésticos com o advento da Lei Complementar n. 150/2015.** TCC-Direito, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. Editora LTr. São Paulo. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

EMIÃO, Anna. **A Reestruturação do Trabalho Doméstico Remunerado e Suas Implicações. Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. Central Única dos Trabalhadores. CUT, 2004.

ELIAS, Juliana. **Número de domésticas bate recorde, mas é o menor com carteira desde 2012**. UOL. 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/02/08/empregada-domestica-recorde-sem-carteira-assinada.htm>>. Acesso em 24 maio, 2019.

FURNO, Juliane da Costa. **A longa abolição no Brasil: transformações recentes no trabalho doméstico**. 2016. 1 recurso online (125 p.). Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/305652>>. Acesso em: 24 de maio. 2019.

GONZALEZ, Cláudia Maria Aragão de Lima Vieira. **Trabalho doméstico: visão global e análise da efetividade da Convenção n. 189 da OIT e da Emenda Constitucional n. 72/2013 como normas que estabelecem critérios para o trabalho doméstico decente no Brasil**. 2014. 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -Faculdade de Direito, Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2014.

MARTINEZ, Sandra Roesca; FORMICOLA, Sylvia Pereira Bueno. **Jornada Extraordinária no Trabalho Doméstico**. Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza, ano 2014, nº 000051, 07/03/2014. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/jornada-extraordinaria-no-trabalho-domestico> Acessado em: 16/05/2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Editora Atlas. São Paulo. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

OIT. **Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection / International Labour Of ce** – Geneva: ILO, 2013.

OIT, **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. 2012.

PIRES, Líbia da Graça. **Teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho**. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade

de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/T.2.2011.tde-04052012-101854. Acesso em: 2019-05-13.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**/Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza - 5. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2018

SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico**. Editora Método. São Paulo, 2014.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 1a ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. São Paulo: RT, 1968.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **O ônus da prova e sua inversão no processo do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 25, p. 162-180, jul./dez. 2004.

SILVA, Tatiane de. **Economia de gênero e raça: uma análise comparativa do emprego doméstico e seus reflexos devido à introdução da Lei n. 150/2015 - PEC das Domésticas, nas principais regiões metropolitanas e no Distrito Federal**. 2018. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós Graduação em Economia, Porto Alegre, RS. 2018.

SORATTO, Lúcia Helena. **Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas**. 2006. 331 f. Tese (Doutorado em Psicologia)- Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto. **O Novo Direito do Trabalho Doméstico**. Editora Saraiva. São Paulo, 2015.

WENTZEL, Marina. **O que faz o Brasil ter a maior população de domésticas do mundo**. BBC Brasil, 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43120953>> Acesso em 28 maio. 2019.