

AS HORAS EXTRAORDINÁRIAS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS INDIVIDUAL E CONTROLE DE HORÁRIOS*

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz

Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

ROVIGATI, Brenda

Faculdade Santa Lúcia
b.rovigati@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo estudar as alterações empreendidas pela Lei Complementar nº 150/2015 no trabalho doméstico, especialmente as relativas às horas extras, à possibilidade da compensação com folgas por banco de horas individual e à obrigatoriedade da manutenção do controle de horários de trabalho. Esta última foi uma das principais mudanças legislativas em prol dos trabalhadores domésticos, que os aproximou, quanto aos direitos, dos empregados típicos, que são os regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Serão identificadas as inovações legais que autorizaram a celebração de banco de horas por acordo individual, bem como os prazos para compensação de horas extras e a forma de controle de jornada de trabalho, que se tornou obrigatória também para o empregador doméstico.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito do trabalho; empregado doméstico; horas extras; banco de horas.*

*Artigo feito pela aluna Brenda Rovigati a partir de pesquisa de iniciação científica iniciada em novembro de 2015, sob a orientação do prof. Dr. Helcio Luiz Adorno Júnior.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios do trabalho subordinado no Brasil, a sociedade brasileira não valorizou o trabalhador doméstico, pois, historicamente, a escravidão contribuiu para seu desprestígio social. O trabalhador era escolhido na senzala entre os que mereciam maior confiança para fazer o serviço doméstico na casa grande e, mesmo após a abolição da escravatura, muitos deles continuaram em suas funções (MARTINS, 2009). Resquícios de referido período ainda são vistos nas residências brasileiras. Muitos trabalhadores domésticos são contratados informalmente, na maioria das vezes sem a remuneração mínima prevista em lei e sem a anotação do contrato na carteira de trabalho, para serem submetidos a condições precárias de trabalho.

A antiga insuficiência das regras legais que se destinavam a assegurar os direitos dos trabalhadores domésticos não colaborava para a valorização da classe, que sempre foi merecedora do devido reconhecimento social. Era premente a necessidade de criação de leis trabalhistas para a efetiva proteção do trabalhador doméstico, que sempre almejou a igualdade real de direitos com os demais trabalhadores, assim como o respeito à dignidade como pessoa humana.

As alterações empreendidas pela Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, deram tratamento legal mais digno aos trabalhadores domésticos. Estabeleceu-se critério objetivo para a identificação da própria relação de emprego doméstico. Afastou-se a celeuma jurisprudencial anteriormente existente quanto à frequência de trabalho para a caracterização do vínculo de emprego, com a fixação em três dias por semana de prestação de serviços para pessoa ou família em âmbito residencial (artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015). Foram mantidas as exigências de que os serviços sejam realizados de formas contínua, subordinada e onerosa e de que o empregador não tenha o intuito de auferir lucros com a atividade (CASSAR, 2015).

Por outro lado, foram limitadas as horas de trabalho dos empregados domésticos aos máximos de oito diárias e de quarenta e quatro semanais. Ao delimitar a duração do trabalho, a nova legislação trouxe para os trabalhadores domésticos o direito às horas extraordinárias, assim como se assegura constitucionalmente aos empregados típicos. O evidente objetivo da lei foi diminuir as históricas diferenças de direitos, no caminho da busca da igualdade com as outras classes de trabalhadores (CASSAR, 2015).

A proposta desta pesquisa é de estudar, à luz da evolução histórica e legislativa relativa aos trabalhadores domésticos, as novas regras trazidas

pela Lei Complementar nº 150/2015, especialmente quanto ao direito às horas extras e ao sistema de compensação por banco de horas individual, com a instituição obrigatória de controle da jornada de trabalho.

2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO

2.1 A falta de diploma legal específico

No Brasil, a evolução legislativa do trabalho doméstico iniciou-se com a edição da Lei nº 13, de setembro de 1830. Trata-se de norma que regulamentou, de maneira genérica, a prestação de serviços, abrangendo indiretamente os empregados domésticos. Tinha apenas oito artigos, que regulavam os contratos e as condições para seu cumprimento, estabelecendo obrigações para os contratantes nacionais ou estrangeiros. Na época, o trabalhador escravo ainda era utilizado nos serviços domésticos e culinários. Em 1886, o Código de Posturas do Município de São Paulo (Lei nº 31 de 06 de outubro de 1886) conceituou o criado de servir, em seu artigo 263, como a pessoa que exercia o trabalho doméstico mediante pagamento¹ (MARTINS, 2009).

Com a abolição da escravidão, ocorrida definitivamente em 13 de maio de 1888, os antigos escravos tiveram que procurar novas colocações de trabalho. Devido à pessoalidade, à confiança e ao convívio advindos dos serviços prestados na casa grande, os antigos serviçais foram mantidos no trabalho em âmbito residencial. O escravagista, agora empregador, no entanto, aproveitou-se da hipossuficiência dos escravos para se valer de seus serviços domésticos em troca de alimentação e de moradia. A dependência econômica e o caráter pessoal do trabalho eram marcantes. Não se contratava a prestação pessoal de serviços, mas sim o próprio trabalhador, que se subordinava ao empregador sujeitando-se a qualquer tipo de trabalho e sem limite de jornada.

Conforme Martins (2012, p. 18), “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos”. Mudou apenas a nomenclatura, porque embora não fossem mais chamados

¹ Artigo 263 do Código de Posturas do Município de São Paulo: Toda pessoa de condição livre que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ter ocupação de moço hotel, hospedeira ou de cada de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão de ama de leite, ama seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico.

de escravos, continuaram sujeitos à exploração da força de trabalho. A escravidão perdurou por muitos anos após a formal abolição da escravatura, pois envolve, além do direito de locomoção das pessoas, sua efetiva integração social (SANTOS, 1983). No âmbito social o retrocesso foi evidente, pois a alforria meramente formal não se preocupou com as necessárias medidas assistenciais aos antigos escravos.

Devido à falta de regulamentação legal específica, foi necessário aplicar o Código Civil então vigente para regular a prestação de serviços domésticos, pois a englobava de maneira genérica.

2.2 Preceitos legais próprios dos empregados domésticos

Em 1923, foi publicado o Decreto nº 16.107, com o intuito de regulamentar o emprego doméstico no Distrito Federal. O Decreto-lei nº 3.078, de 1941, conceituou os empregados domésticos como “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou em benefícios destas”. Foram reconhecidos poucos direitos aos domésticos, entre os quais o aviso prévio de oito dias e a faculdade de pedir a extinção do contrato de trabalho em casos de ofensa à honra e de atrasos salariais. O decreto em referência, contudo, resultou apenas em expectativa de direitos, já que demandava nova regulamentação para ser aplicado, o que não ocorreu (MARTINS, 2009).

Dois anos mais tarde, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi publicada, reunindo a legislação trabalhista esparsa então vigente. Excluiu expressamente o empregado doméstico do rol de seus beneficiários, notadamente no artigo 7º, situação ainda em vigor². Os trabalhadores domésticos continuaram a ser regidos pelo antigo Código Civil de 1916, que em seu artigo 1216, *caput*, dispunha que “toda espécie de serviços ou trabalhos lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.” Referido dispositivo de lei foi reproduzido pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, no artigo 504 do novo Código Civil, que manteve a redação do revogado Código Civil de 1916. A norma regula todo e qualquer tipo de trabalho, exceto os subordinados, não

² Artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho: Os preceitos constantes na presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado o contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas.

tendo sido exclusiva dos trabalhadores domésticos. Foi assim porque a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 7º, alínea “a”, manteve a exclusão da classe dos domésticos, dada a peculiaridade da atividade não lucrativa do empregador.

Em 1960, o artigo 161 da Lei nº 3.807, de forma facultativa, assegurou aos empregados domésticos a filiação à Previdência Social³. Porém, como a inscrição não era compulsória, porque ficavam a mercê da vontade dos empregadores, a vitória da classe foi meramente retórica, considerada a irrisória quantidade de empregadores que inscreveram seus empregados domésticos junto à Previdência Social (MARTINS, 2009).

A ausência de regulamentação legal específica para o trabalho doméstico permaneceu por quase trinta anos após a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho. Somente em 1972, com a edição da Lei nº 5.859, a classe trabalhadora doméstica obteve legislação própria, que determinou sua inclusão na Previdência Social, desta feita obrigatória. A lei em referência foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73. Com apenas quinze artigos, consagrou direitos como a assinatura de Carteira de Trabalho e Previdência Social, férias remuneradas de vinte dias úteis após doze meses trabalhados e alguns benefícios previdenciários, como a aposentadoria (DELGADO, 2015).

Em comparação aos demais empregados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, os domésticos não contaram com completa guarida legal de direitos por muito tempo. Mesmo com advento da Constituição Federal de 1988, repleta de conteúdo social, os direitos dos empregados domésticos sofreram restrições. No parágrafo único de seu artigo 7º, reconheceu-lhes apenas os seguintes direitos: décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria. Outros direitos, como horas extras, adicional noturno, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e piso salarial não foram estendidos pela Constituição Cidadã aos trabalhadores domésticos (GARCIA, 2011).

Em julho de 2000, a Lei Complementar nº 103, em seu artigo 1º, estabeleceu piso salarial para os empregados que não o tinham por lei, convenção ou acordo coletivo, direito que foi estendido aos trabalhadores domésticos

³Artigo 161 da Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960: Aos empregados domésticos será facultada a inscrição na instituição de previdência social de profissional comerciário, cabendo-lhes no caso, o pagamento em dobro das respectivas contribuições.

em seu parágrafo segundo⁴. Outro avanço ocorreu com o advento da Lei nº 10.028, de 19 de dezembro 2001: o de facultativa inserção do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Igualmente, e por consequência, também foi permitida sua inserção no seguro desemprego, condicionada, porém, à realização dos depósitos em conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Martins (2009, p. 62) comentou referida mudança legislativa da seguinte forma:

[...] Dificilmente a lei será observada, pois o sistema é facultativo. Não há obrigação legal, caso o empregador doméstico não estenda o FGTS ao empregado doméstico, nem multa pelo descumprimento da norma legal. A maioria dos empregadores domésticos não terá interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado. Parece que a norma se tornará letra morta para a maioria dos casos. As empresas têm todo aparato para fazer a folha de pagamento do empregado, recolher o FGTS e a contribuição previdenciária. O empregador doméstico não tem essa condição, nem conhecimentos específicos do Direito do Trabalho, tendo de se socorrer de um contador ou de uma pessoa especializada no assunto, o que implica custo adicional para o reconhecimento do FGTS. [...] Se as empregadas exigirem o depósito do FGTS, poderão ficar sem o emprego, optando o empregador por contratar diaristas ou mesmo ficar sem a empregada, em decorrência do custo adicional que representa. [...]

Com a edição da Lei nº 11.324/2006, ampliaram-se os direitos dos empregados domésticos. Proibiram-se descontos em seus salários pelo fornecimento de alimentos, vestuários ou produtos de higiene. Outra alteração referiu-se à duração das férias remuneradas, que passaram de vinte dias úteis para trinta dias corridos, como as dos demais trabalhadores. Por fim, vedaram-se as dispensas arbitrárias ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Este último, certamente, foi o direito que representou a maior conquista para os empregados domésticos com a edição da lei em análise.

2.3 A Emenda Constitucional nº 72 e a Lei Complementar nº 150/2015

Somente em 02 de abril de 2013, com o advento da Emenda Consti-

⁴ Lei Complementar nº 103/200: Parágrafo 2º - O piso salarial a que se refere o caput poderá ser estendido aos empregados domésticos.

tucional nº 72, denominada PEC das domésticas, houve a extensão de novos direitos⁵. Alguns deles já abrangiam os domésticos, como garantia de salário mínimo e de irredutibilidade salarial, licença maternidade de cento e vinte dias e estabilidade provisória para a gestante, licença paternidade, férias de trinta dias com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio proporcional, repouso semanal remunerado e integração à previdência social para fins de aposentadoria. Ainda de forma facultativa ao empregador, manteve-se a extensão aos domésticos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do seguro desemprego (MARTINS, 2009).

A Emenda Constitucional nº 72/2013 mudou a redação do parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, para estender aos empregados domésticos os seguintes direitos: limitação do trabalho a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, remuneração das horas extras com adicional de cinquenta por cento, seguro desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, salário família, seguro contra acidentes do trabalho, auxílio creche, prevenção de riscos à saúde, segurança e higiene no trabalho, proibição de diferenças salariais por motivos de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência e vedação de trabalhos noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos. Segundo Pragmácio Filho (2013, p. 31):

[...] O trabalho doméstico, no Brasil, possui uma recente e polêmica regulamentação jurídica, após o advento da Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que acrescentou novos direitos aos empregados e algumas obrigações à família empregadora. Dados da Organização Internacional do Trabalho revelam que quase 30% dos trabalhadores domésticos no mundo estão sem efetiva ou nenhuma proteção jurídica. Somente 10% têm direitos iguais aos outros empregados. Ao redor do planeta, 80% dos domésticos são mulheres. A verdade é que os impactos da Emenda Constitucional nº 72/2013 são muitos, tanto na esfera jurídica quanto no cotidiano das famílias e dos trabalhadores domésticos. [...]

Havia a necessidade de regulamentação da Emenda Constitucional nº 72 para que os novos direitos nela previstos passassem a vigorar, o que

⁵ Artigo 7º da Constituição Federal de 1988, Parágrafo único: São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, VXII, VXIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observadas a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

ocorreu em 01 de junho de 2015, com a edição da Lei Complementar nº 150/2015. Em seu artigo 1º, preceitua sobre o vínculo de emprego, classificando como empregado doméstico aquele que prestar serviços por mais de dois dias na semana⁶. Para Gusmão (2007, s/p):

[...] Esse requisito da continuidade é um importante elemento de distinção com relação ao empregado comum, cujo vínculo empregatício depende somente da não eventualidade de seus serviços, requisito interpretado de maneira menos restritiva do que a continuidade, sinônimo de trabalho prestado várias vezes por semana. [...]

Aos menores de dezoito anos, proibiu-se o exercício do trabalho doméstico. Tratou-se de grande avanço legislativo, pois é das mais frequentes e tradicionais formas de labor por crianças e adolescentes (OIT, 2011). A proibição decorreu da ratificação da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, feita pelo Decreto nº 6.481/2008, que incluiu o trabalho doméstico no rol das piores formas de trabalho infantil, ao elevar de dezesseis para dezoito anos a idade mínima para o exercício do labor em âmbito residencial (CAIRO JUNIOR, 2015).

Fixaram-se os limites de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais, com o acréscimo mínimo de cinquenta por cento sobre o valor da hora normal para as extraordinárias. Permitiu-se a implantação, mediante acordo individual, do regime de compensação de horas com descanso e a concessão de intervalo intrajornada de uma a duas horas, assim como de onze horas entre duas jornadas de trabalho⁷.

A situação ficou igual a do trabalhador típico também quanto ao adicional noturno, que é devido ao doméstico que trabalhar entre 22h e 5h, com remuneração vinte por cento superior à da hora normal e com hora noturna reduzida de cinquenta e dois minutos e trinta segundos. Com a mudança na lei, as férias anuais dos domésticos passaram a ser de trinta dias corridos e não mais de vinte dias úteis, com o acréscimo de um terço, as quais poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que não sejam menores que catorze dias. Em caso de extinção do contrato de trabalho sem justa causa,

⁶ Artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015: 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.

⁷ Artigo 15 da Lei Complementar nº 150/2015: Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

caberá indenização análoga a dos empregados típicos, inclusive quanto ao aviso prévio e ao seguro desemprego, desde que atenda aos requisitos legais (CAIRO JUNIOR, 2015).

O Simples Doméstico⁸ foi instituído, pela nova lei, para unificar as guias de pagamento dos encargos pelo empregador, a ser realizado de forma virtual. Contempla o recolhimento dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, dos seguros para demissão sem justa causa e acidentes do trabalho, além dos recolhimentos previdenciários. Como sustenta Pragmácio Filho (2013, p. 31):

[...] Um primeiro passo já foi dado para se ajustar a realidade das famílias brasileiras, quando se ouve falar de um “super simples”, que literalmente se propõe a simplificar as obrigações acessórias quanto ao recolhimento de FGTS e à contribuição ao INSS em um só boleto bancário, diminuindo inclusive a alíquota previdenciária patronal. [...]

A fiscalização das condições de trabalho quanto ao cumprimento da legislação vigente ficará a cargo de auditores fiscais do trabalho, mediante agendamento prévio com o empregador doméstico. Pela Instrução Normativa nº 110, de agosto de 2014, o Ministério do Trabalho e Emprego dispôs sobre as fiscalizações e o cumprimento das normas de tutela do trabalho doméstico. Estatui que o auditor fiscal, munido do devido documento de identificação, deverá ter a autorização escrita do empregador para ingressar em seu domicílio, protegido pelo mandamento constitucional da inviolabilidade. O empregador que deixar de assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado doméstico, entre outras infrações contra a Lei nº 12.964/2014, estará sujeito a multas. A data da fiscalização será comunicada por notificação postal, que relacionará os documentos que o empregador deverá apresentar, sob pena de se configurar infração aos parágrafos 3º e 4º do artigo 630 da Consolidação das Leis do Trabalho⁹.

⁸ O Simples Doméstico, conforme o artigo 31 da Lei 150/2015 é um regime unificado de pagamentos de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico.

⁹ Artigo 630 da Consolidação das Leis do Trabalho: [...] § 3º - O agente da inspeção terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exhibir-lhes, quanto exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. § 4º - Os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei nos locais de trabalho, somente se admitindo, por exceção, a critério da autoridade competente, sejam os mesmos apresentados em dia hora previamente fixados pelo agente da inspeção.

A extensão de direitos aos empregados domésticos brasileiros sempre esteve relegada ao segundo plano. O estudo da evolução legislativa evidencia que, há quase meio século, buscam a igualdade de direitos com os trabalhadores comuns. Em todas as ocasiões em que se propõe discutir direitos dos empregados domésticos, há reação da sociedade, sob o argumento de que a extensão pode aumentar o desemprego (LACERDA, 2013). A Lei Complementar nº 150/2015, de 01 de julho de 2015, minimizou as diferenças e as consequências negativas esperadas não se concretizaram, ao menos com a gravidade alardeada pelo legislador quando da exposição de motivos da Lei supra citada.

3. AS HORAS EXTRAORDINÁRIAS E A COMPENSAÇÃO POR BANCO DE HORAS INDIVIDUAL

As horas extraordinárias são os períodos excedentes à jornada normal contratada, nos quais o empregado permanece à disposição do empregador para a execução de serviços, conforme artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação está em conformidade com o artigo 2º da Convenção nº 30, de 1930, da Organização Internacional do Trabalho. Nascimento (2011, p. 776) conceitua horas extras como “aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, acordo coletivo, sentença normativa ou contrato individual de trabalho”. Para Süsskind, Maranhão, Vianna e Lima (2005, p. 867):

[...] Haverá jornada extraordinária toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa após esgotar-se a jornada de normal trabalho, seja em virtude de acordo escrito ou de instrumento da negociação coletiva, seja nos casos previstos em lei, por determinações do empregador, ressalvada a hipótese de compensação de jornadas. Outrossim, para que o trabalho, após a jornada normal, se configure como extraordinário, não obsta que a duração da referida jornada haja sido estipulada pelos contratantes em período inferior ao previsto, como limite máximo, pela norma imperativa que lhes for aplicável. Se o contrato de trabalho estabelecer jornada normal de sete horas para o empregado sujeito ao regime geral de duração de trabalho, extraordinário será o serviço prestado depois de esgotada a sétima hora. [...]

Para os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, é permitida a realização de duas horas suplementares por jornada e, ainda, desde que haja prévio acordo escrito, conforme prescreve em seu artigo

59¹⁰. Este limite poderá ser ultrapassado em casos excepcionais e de força maior, com a condição de que se faça prévia comunicação às autoridades competentes, de acordo com o parágrafo 1º, do artigo 61, da Consolidação das Leis do Trabalho. A Constituição Federal de 1988 fixa o acréscimo mínimo de cinquenta por cento do valor da hora normal para a remuneração das horas extraordinárias, especialmente em seu artigo 7º, inciso XVI, também aplicável aos domésticos.

O instituto do banco de horas surgiu com o intuito de evitar a dispensa de trabalhadores em momentos de crises e o conseqüente aumento do nível de desemprego. Flexibilizou-se a legislação trabalhista, pois o empregado trabalha em horas excedentes de forma contínua, mas sem receber o correspondente adicional de cinquenta por cento. Portanto, o empregador poder se valer da mão de obra por dez horas diárias sem remunerar, de imediato, as excedentes à oitava.

Celebra-se um acordo para a compensação das horas extras com folgas ou com diminuição do horário de trabalho, a serem levadas a efeito no prazo máximo de doze meses, conforme artigo 59, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹ (SILVA, 2012). Para a validade do banco de horas na relação de emprego típica, segundo referido preceito legal, é necessária a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que demandará a participação do sindicato da categoria profissional. A implantação do banco de horas faz parte do *jus variandi* do empregador, como expressão do exercício de seu poder diretivo, não constituindo faculdade dos trabalhadores. Para o empregador, a vantagem do sistema é que não efetuará o pagamento do adicional de horas extras e de seus reflexos nas demais verbas contratuais (CUNHA, 2011).

A Lei Complementar nº 150/2015, ao estabelecer limites para a jornada do trabalhador doméstico, em seu artigo 1º, dispõe que não poderá ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Conceitua o trabalho em regime de tempo parcial, em seu artigo 3º, como “aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais”. Também autoriza a opção pelo regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descan-

¹⁰ Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho: A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em numero não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre o empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

¹¹ Artigo 59, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho: Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10(dez) horas diárias.

so, mediante acordo escrito, em seu artigo 10¹². Assim, sanou a histórica falta de previsão legal de direito às horas extras para os trabalhadores domésticos, ao estabelecer tratamento igualitário com os empregados típicos (artigo 2^o¹³). Embora não estipule expressamente limite para a prática de horas extras, é de se entender que se aplica a regra geral de duas horas, exceto no trabalho a tempo parcial, no qual as horas suplementares não poderão exceder a uma diária, no total de seis horas (CAIRO JUNIOR, 2015).

A grande novidade da legislação mencionada foi permitir o uso do banco de horas individual para o emprego doméstico, provavelmente em decorrência das peculiaridades do trabalho em âmbito residencial quanto à representação sindical. Ao regulamentar a Emenda Constitucional n^o 72/2013, o artigo 2^o, parágrafo 4^o, da Lei Complementar n^o 150/2015, estabeleceu, para a utilização do banco de horas no trabalho doméstico, a celebração de acordo diretamente entre o empregador e empregado, para que as horas excedentes sejam compensadas em outro dia (MUGNATTO, 2015).

A única ressalva feita pela lei é de que não se poderão compensar, pelo sistema do banco de horas individual, as primeiras quarenta horas extraordinárias mensais feitas pelo trabalhador doméstico. Em seu artigo 2^o, parágrafo 5^o, inciso I, dispõe que “será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1^o, das primeira 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho”. Deste modo, essas horas deverão ser pagas em espécie, respeitando-se o adicional legal mínimo de 50% sobre o valor da hora normal (CAIRO JUNIOR, 2015).

O prazo máximo para que os empregadores e empregados que celebraram banco de horas individual possam compensar as horas extras é de um ano. Vencido esse prazo, o empregador deverá remunerar as respectivas horas suplementares ao empregado, sem a possibilidade de compensação com folgas. Assim, mediante a celebração de acordo entre o empregado doméstico e seu empregador, a nova legislação permite que as horas extras fiquem em um banco de horas para posterior compensação. Para tanto, deverão ser remuneradas as primeiras quarentas horas extras trabalhadas no mês, pois apenas as excedentes a este teto poderão ser compensadas com folgas no prazo máximo de um ano.

¹² Artigo 10^o da Lei Complementar n^o 150/2015: É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horários de trabalho de 12(doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

¹³ Artigo 2^o da Lei Complementar n^o 150/2015: A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Não é necessário que haja acordo coletivo para a instituição do banco de horas no trabalho doméstico, ao contrário do que ocorre com os trabalhadores comuns. A Lei Complementar nº 150/2015 traz facilidades para a compensação de horas extras, ao permitir que o sistema seja implantado por acordo celebrado diretamente entre as partes. Outra diferença significativa é que a Lei Complementar nº 150/2015 não estabelece limite máximo de horas para a realização de trabalho extraordinário, o que pode ser considerado inconstitucional e prejudicial à saúde dos empregados domésticos (CASSAR, 2007). O ideal seria que fosse recomendado que se seguisse o limite máximo previsto na lei geral, que é de duas horas.

O principal objetivo da Emenda Constitucional nº 72/2013 foi dar tratamento igualitário entre os trabalhadores domésticos e os regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, o que foi buscado com a concessão de novos direitos, como ensina Bezerra (2013, p. 21):

[...] Desde 2008, está sendo elaborada, no âmbito no Poder Executivo, uma Proposta de Emenda à Constituição para estabelecer um tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. [...] As mudanças pretendidas no regime jurídico dos domésticos beneficiarão 6,8 milhões de trabalhadores, permitindo-lhes acesso ao FGTS, ao Seguro desemprego, ao pagamento de horas extras e ao benefício previdenciário por acidente de trabalho, prerrogativas que estão excluídas do rol dos direitos a eles assegurados no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal. Infelizmente, os trabalhos iniciados em 2008, no Governo Federal, foram interrompidos e permanecem inconclusos. A principal dificuldade encontrada pelos técnicos para a conclusão dos trabalhos é o aumento de encargos financeiros para os empregadores domésticos. [...]

Nem todos os direitos foram alcançados com a invocação legislativa em estudo, que não deixa de ser um marco para os trabalhadores domésticos. A busca pela igualdade de direitos ainda não terminou e a equivalência está cada vez mais perto para os domésticos. Da exposição de motivos da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, constou:

[...] O desejo de reconhecer a essa categoria a importância de seu trabalho, de incorporá-la ao conjunto de trabalhadores brasileiros, extinguindo a simbólica segregação que até então separava dos demais trabalhadores. [...]

Destacou-se que o trabalho dos domésticos é um dos mais informais e que a situação teria que mudar. A preocupação com o desemprego, em decorrência do aumento dos encargos para o empregador doméstico, também foi manifestada pelo legislador na exposição de motivos da nova lei. O maior intuito da nova legislação complementar foi dar proteção social ao trabalhador doméstico, com equilíbrio justo e possível, de modo a conciliar a busca pela equivalência de direitos com a manutenção dos postos de trabalho doméstico. A busca pelo tratamento igualitário não poderia onerar a relação de emprego e desestimular a procura pelo trabalhador doméstico, já que havia queda desde 2008, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015). Com a crise econômica, segundo a avaliação de economistas, as famílias preferem contratar diaristas, sem a caracterização de vínculo de emprego, para reduzir seus encargos (VERSIANI, 2015).

A Lei Complementar nº 150/2015, assim, ampliou os direitos dos empregados domésticos. No entanto, a contingência de crise econômica poderá prejudicar a efetivação dos novos direitos na relação de trabalho doméstico, devido ao aumento dos encargos. O número de empregados domésticos chegou a crescer entre 2014 e 2015, mas tende a sofrer queda de 2015 para 2016 (IBGE, 2015). A perspectiva de contratação de diaristas em detrimento de empregadas domésticas é preocupante, mas segundo Versiani (2015, s/p):

[...] Não vejo esse mercado em retração. Claro que há um encarecimento, mas com a distribuição de renda é muito favorável aos mais ricos, a tendência é que as camadas mais altas continuem a ter mão de obra servil dentro de casa. [...]

Os novos direitos dos trabalhadores domésticos representam grande progresso social e jurídico, no caminho da igualdade possível. Implicarão, na prática das relações laborais, na diminuição do preconceito e da discriminação profissional.

4. O CONTROLE DE HORÁRIOS DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A Emenda Constitucional nº 72, de 03 de abril de 2013, que deu nova redação ao parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, como já se destacou, teve o propósito de igualar os direitos dos trabalhadores domésticos aos dos empregados típicos. Entre as mudanças

que empreendeu, está a fixação de carga horária máxima de trabalho em oito diárias e quarenta e quatro semanais. Como decorrência de referida alteração legislativa, surgiu a necessidade da fiscalização dos horários dos trabalhadores domésticos.

Antes da edição da Lei Complementar nº 150/2015, não havia regulamentação legal da forma de realização prática do controle de horário. O empregador doméstico optava por não manter mecanismo de registro das horas trabalhadas pelo empregado, principalmente porque não havia fixação de carga horária máxima pela lei. Ficava ao alvedrio do empregador pagar ao empregado doméstico algum valor adicional pelo trabalho suplementar. Como os empregados domésticos não tinham amparo legal quanto ao limite de horas de trabalho antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 72 de 2013, a questão ficava na informalidade do trabalho, o que os impedia de pleitear na Justiça do Trabalho a fixação de limites mais razoáveis para suas jornadas.

Diante das divergências sobre a utilização de controle de jornada em âmbito doméstico, prevalecia o entendimento no sentido de que não era necessário, por falta de imposição legal. Cresceu, no entanto, a preocupação do empregador com sua implantação, principalmente com as alterações legislativas que se sucederam, pois, em caso de ajuizamento de reclamação trabalhista, seria seu o encargo de provar a jornada realizada (MARTINS, 2009). Na maioria das vezes, os empregados domésticos realizam suas atividades na ausência do empregador, o que dificulta a realização do controle de horário. Em caso de utilização de cartão de ponto manuscrito, por exemplo, tem que confiar no registro feito pelo empregado, já que não está presente para conferir as anotações.

O principal motivo que fez com que os empregadores domésticos optassem pela adoção do controle da jornada, mesmo sem expressa exigência da lei, foi o entendimento jurisprudencial consagrado pela Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho¹⁴. Estatui a inversão do ônus da prova, notadamente na segunda parte de seu inciso I, ao dispor que “a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa da veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário”.

¹⁴ Súmula nº 338 do TST: 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.

Sendo assim, no processo do trabalho, cabe ao empregador provar as horas de trabalho que alegar em defesa. O empregado apontará, na peça inicial, quantidade de horas supostamente trabalhadas. O pedido deverá ser contestado mediante a apresentação dos registros da jornada ou por qualquer outro meio de prova equivalente. Se o empregador não provar os argumentos de defesa, os horários narrados na peça inicial serão tidos por verdadeiros. É o que ocorre na relação de trabalho típica e o entendimento pode ser aplicado por equivalência ao trabalho doméstico. Segundo Soares Júnior, Rocha, Almeida, Baracat, Pessoa, Borges, Schwarz, Nahas e Cordeiro (2010, p. 1891):

[...] A rigor, conforme o art. 333, I do CPC, o ônus de provar a jornada de trabalho alegada na petição inicial é do autor. [...] No tocante especificamente à prova da jornada de trabalho, existe uma importante peculiaridade no art. 74, § 2º [...] Embora o art. 74, § 2º, da CLT efetivamente não se trate de regra processual, é indiscutível que dele emanam reflexos processuais, pois, do contrário, qual seria o sentido do referido preceito? Meramente burocrático, para ser apresentado apenas quando e se houver inspeção do trabalho? Evidentemente que não. O ônus da prova no processo trabalhista deve ser aplicado de forma sistêmica, observando-se também as peculiaridades da legislação trabalhista material trabalhista. Assim, os registros de ponto que reflitam os reais horários trabalhados pelo empregado constituem-se prova obrigatória que se deve ser apresentada com contestação pelos empregadores com mais de dez empregados, independentemente de determinação judicial. [...] Diante do exposto, haverá inversão do ônus da prova se o empregador tiver mais de dez empregados, não apresentar os controles de ponto durante a instrução processual, independentemente de determinação judicial. Significa que caberá ao empregador provar por outros meios de prova – sobretudo testemunhal – que os horários indicados na petição inicial não eram realizados pelo empregado. Caso não efetue esta prova, presumir-se-ão verdadeiros os horários indicados na petição inicial. Note-se, portanto, que a presunção é relativa, pois permite ser infirmada por prova em contrário. [...]

No litígio trabalhista, assim, poderá ser atribuído ao empregador doméstico o encargo de manter o controle dos horários de seu empregado, para que inclusive os exiba em Juízo, se for necessário, sob pena de inversão do ônus da prova. A Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho, em seu inciso I, dispõe que “é ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho”. O artigo 74 da

Consolidação das Leis do Trabalho impõe a manutenção pelo empregador do registro da jornada, que deve atender aos requisitos de seu parágrafo 2º¹⁵. Pela interpretação literal da lei, só será obrigatória a manutenção de controle de horário se o empregador tiver mais de dez empregados. Na mesma linha de entendimento, somente nesses casos o empregador poderá ser confrontado com a inversão do ônus da prova no processo do trabalho, ou seja, se não exibir a folha de ponto (MARTINS, 2013). Porém, como o preceito de lei em estudo não estava na legislação de trabalho doméstico, poderia ser entendido que não era obrigatório ao empregador doméstico manter controle de horas, mesmo se tivesse mais de dez empregados. Não era defeso ao empregador fazê-lo como medida preventiva, principalmente porque detém poder diretivo da relação de trabalho, cabendo-lhe a fiscalização das atividades do empregado.

Com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, a situação ficou mais clara. Em seu artigo 12º, dispõe que “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”. Tornou obrigatória a manutenção de controle de jornada no trabalho doméstico, independentemente da quantidade de empregados existente na residência. Pela interpretação literal de referido preceito de lei, não há qualquer requisito ou formalidade para a validade do controle de ponto, desde que seja idôneo (CAIRO JUNIOR, 2015). Foram dirimidas as antigas dúvidas que decorriam da lacuna legislativa quanto à necessidade de haver controle da jornada em âmbito doméstico, além de ter sido excluído o requisito legal de existência de mais de dez empregados. A falta do controle gerará a mesma presunção relativa das alegações feitas na petição inicial trabalhista, conforme entendimento consagrado na Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho (VIERA JUNIOR, 2013).

O Registrador Eletrônico de Ponto é modalidade de controle de horas de trabalho que foi imposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com a edição da Portaria 1.510/2010. Para os trabalhadores domésticos,

¹⁵ Artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho: O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministério do Trabalho e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregadores de uma mesma seção ou turma. §1º O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados. § 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver a pré-assinalação do período repouso. §3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

não há a necessidade de que o ponto seja eletrônico, pois pode ser manual ou mecânico, desde que sejam registradas corretamente todas as horas trabalhadas (ALENCAR, 2015). É importante que se registrem inclusive os minutos, tanto na entrada quanto na saída, não tendo validade o registro na forma ‘britânica’¹⁶, pois é impossível que não haja variação de horários. Para Silva, (2015, p. 11):

[...] Se exigirmos que os cartões de ponto conttenham exclusivamente a carga de oito horas, eles serão divorciados de realidade e necessariamente caricatos, pois ao longo de meses ou de anos de um contrato de trabalho é impossível que uma pessoa não tenha tido variação de ao menos um minuto em seus horários de início e encerramento de jornada e, ainda, de intervalo para refeição e descanso. Andou bem o Tribunal Superior de Trabalho, por exemplo, ao editar a Orientação Jurisprudencial nº 306 sobre o tema, hoje parte integrante da Súmula nº 338 III, que censura pesadamente os cartões de ponto com marcação uniforme, também chamada de invariável ou britânica. Nem mesmo na Inglaterra seria possível semelhante hipótese, utilizando-se a expressão marcação britânica apenas por figura de linguagem. A conclusão do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de os cartões de ponto sem variação nenhuma serem inválidos como meio de prova. Por coerência à interpretação de que os cartões de ponto são documentos essenciais no processo de trabalho, como se verá no art. 74, o verbete conclui que o empregador atrai para si o ônus de provar a jornada de contestação em caso de cartões de ponto ditos britânicos. [...]

O registro de horários britânicos (invariáveis) é reproduzido com mais frequência quando feito de forma manual, cabendo ao empregador velar para que isto não ocorra. Os elevados custos do ponto eletrônico ou biométrico levam as famílias contratantes de empregados domésticos a adotar o ponto manual. Dele deverão constar os horários de entrada, de intervalo, de saída e todas as horas extras realizadas, assim como a assinatura do empregado. A já mencionada ausência do empregador, contudo, não permitirá que confira as anotações efetuadas pelo empregado no controle manual da jornada.

Outro problema do registro manual é que o empregado não alfabetizado ou semi-analfabeto não poderá assiná-lo, o que tornará necessária a

¹⁶ A expressão britânica trata-se da anotação da jornada de trabalho de forma fixa, ou seja, todos os dias, a jornada se inicia e termina no mesmo horário, sem qualquer alteração, repetindo o horário contratual.

aposição de sua impressão digital. Também poderá faltar-lhe o conhecimento dos números, o que prejudicará a anotação dos horários de entrada e de saída. Há meios alternativos de controles para contornar essa situação como, por exemplo, pelo uso do telefone fixo da residência. Todas as vezes em que o empregado doméstico telefonar para a central, registrará a data e o horário, como se fosse relógio de ponto. Há empresas que fornecem esse tipo de serviço por um custo mensal reduzido, cabendo ao empregador escolher o meio mais adequado para o controle de horas e aplicá-lo na prática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, as primeiras medidas legislativas que regularam o trabalho doméstico datam de 1830. Somente em 2015, com a promulgação da Lei Complementar nº 150, contudo, os trabalhadores domésticos conseguiram aproximar-se da igualdade de direitos em relação aos empregados típicos, um dos propósitos da lei.

O trabalho doméstico foi marcado pela informalidade desde o início, notadamente pelo alto grau de confiança existente entre seus sujeitos. O longo período de lacunas legislativas e de falta de reconhecimento de direitos cessou apenas com a edição da Lei Complementar nº 150/2015, que melhorou a situação da classe trabalhadora dos domésticos.

A tradicional ausência de direitos aumentava o preconceito em relação aos trabalhadores domésticos, apesar do número considerável de pessoas que exercem a profissão e que dela obtém o sustento próprio e de seus familiares. A promulgação de lei para a proteção dos direitos dos trabalhadores domésticos brasileiros era medida urgente. Não há como negar os avanços sociais e legais que a nova legislação trouxe para os trabalhadores domésticos. Ocorre que sua promulgação foi feita em momento de crise econômica, o que pode repercutir no número de empregos domésticos.

Antigas questões jurídicas que dificultavam a situação dos empregados domésticos foram dissipadas com a vigência da nova lei. Uma delas foi a da caracterização do vínculo de emprego, pois os entendimentos quanto ao número mínimo de dias de frequência ao trabalho eram variáveis. Com o advento do artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, essas dúvidas foram dissipadas, com a fixação em três do número mínimo de dias para a caracterização do vínculo de emprego em âmbito doméstico.

A publicação da Lei Complementar nº 150/2015, apesar de ter gerado polêmicas, é grande marco para o direito brasileiro. A nova legislação, além de estender direitos aos trabalhadores, buscou trazer facilidades para o em-

pregador, com o chamado Simples Doméstico. Trata-se de sistema unificado para o recolhimento dos tributos, que pode ser feito de forma eletrônica. Outra inovação trazida pela legislação que regulamentou a chamada 'PEC das domésticas' foi quanto às horas extras. O adicional para a majoração é de 50% sobre o valor da hora normal, igual ao do trabalhador típico. Não se limitou, porém, a quantidade de horas extraordinárias que poderão ser realizadas por dia, diversamente do que ocorre com os empregados típicos. O bom senso recomenda que utilize por analogia a regra do artigo 590-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que limita a duas horas extras diárias.

Há possibilidade de compensação das horas trabalhadas por banco de horas individual, ou seja, sem a necessidade de acordo com o sindicato ou a celebração de norma coletiva. Basta que se assine acordo direto com o empregado, desde que seja escrito. A exigência legal é de que as primeiras quarenta horas extras sejam pagas, para que as demais possam ser compensadas com folgas pelo banco de horas individual.

Tema que gerava grande discrepância de entendimentos era o da manutenção de controle da jornada. Entendia-se que não era necessário se o empregador tivesse menos de dez empregados, conforme artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, com o advento do artigo 12 da Lei Complementar nº 150 de 2015, passou a ser obrigatória a manutenção do controle de horas, independentemente do número de empregados domésticos.

A nova regulamentação não afastou todas as diferenças em relação aos trabalhadores típicos, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. A justificativa dos legisladores foi de que a igualdade ampla poderia gerar desemprego para os domésticos. Com essa preocupação, buscaram criar igualdade possível, de forma a não inviabilizar a contratação de empregados domésticos. Se assim fosse, não se poderia agregar direitos aos trabalhadores, pois se aumentariam os custos e, por consequência, os índices de desemprego. Segundo Lacerda (2013, s/p) “isso é uma grande falácia. Todo esse discurso de flexibilização de direitos sociais, de diminuição desses direitos trabalhistas, não aumentam o número de vagas de empregos. Isso já está estatisticamente comprovado”. Assim, não é a concessão de mais direitos que implica no aumento do desemprego, mas sim o excesso de encargos tributários e as crises na economia.

Antigos obstáculos legislativos dos trabalhadores domésticos foram superados com a edição da nova lei, que trouxe maiores proteções sociais e trabalhistas com a ampliação de direitos. Os benefícios trazidos pela Lei Complementar nº 150/2015, entre os quais as horas extraordinárias, são mostras desta realidade. Os avanços trazidos pela nova legislação, apesar da

mencionada preocupação quanto ao risco de que possam acentuar o desemprego, indiscutivelmente ampliaram a proteção aos empregados domésticos, rumando para a diminuição da informalidade e para o avanço social no país.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, M.. **As famílias não estão levando a sério o controle de jornada**. 2015. Disponível em: <<http://www.ttrabalhismoemdebate.com.br>>. Acesso em janeiro 2016.

BEZERRA. C.. **Proposta de emenda à constituição**. 2013. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em janeiro 2016.

BRASIL. **Consolidações das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em dezembro de 2015.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Decreto nº 3.078/1941**. Disponível em: <<http://www2.camera.leg.br>> Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Decreto nº 16.107/1923**. Disponível em: <<http://www2.camera.leg.br>> Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Decreto nº 71.885/1973**. Disponível em: <<http://www2.camera.leg.br>> Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72/2013**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 013/1830**. Disponível em: <<http://www2.camera.leg.br>> Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 3.071/1916**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em fevereiro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 3.807/1960**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em fevereiro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 5.859/1972**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em fevereiro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.028/2001**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em janeiro 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.406/2002**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em fevereiro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 11.324/2006**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em janeiro 2016.

BRASIL. **Lei nº 12.964/2014**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em janeiro 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 103/2000**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150/2015**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

CAIRO JUNIOR, J.. **Comentários a nova lei dos domésticos**. 2015. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/>>. Acesso em novembro de 2015.

CASSAR, V. B.. A prática do banco de horas: direito ou abuso? **Revista Magister de Direito de Trabalho e Previdenciário**, nº 19, jul/ago de 2007. Disponível em: <<http://tpmagister.lex.com.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

CASSAR, V. B.. **Direito do trabalho**. 9ª ed., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014, 1444 p.

CUNHA, A. L.. **Banco de horas: saiba como funciona**. 2011. Disponível em: <<http://www.blog.mte.gov.br>>. Acesso em março de 2016.

DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**, 14ª ed., São Paulo: LTr, 2015, 1569 p.

GARCIA, G. F. B.. **Manual de direito do trabalho**. 3ª edição, Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2011, 896 p.

GUSMÃO, X.. **Os novos direitos do empregado doméstico**. 2007. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em março de 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2015. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em março de 2016.

LACERDA, R.. **Entrevista sobre a PEC das domésticas**. 2013. Disponível em: <<http://www.bahianoticias.com.br>>. Acesso em março de 2016.

MARTINS, R. F.. **Inovações da Emenda Constitucional nº 72 e sua influência no controle da jornada de trabalho do empregado doméstico**. 2013. Disponível em: <<http://www.jus.com.br>>. Acesso em fevereiro de 2016.

MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**, 28ª ed., São Paulo: Atlas, 2012, 976 p.

MARTINS, S. P.. **Manual do trabalho doméstico**. 10ª, ed., São Paulo: Atlas, 2009, 160 p.

MUGNATTO, S.. **Lei dos domésticos prevê acordo sobre banco de horas**. 2015. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br>> Acesso em fevereiro de 2016.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho, 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011, 1471 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 2011. **Erradicar o trabalho doméstico infantil**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>> Acesso em março de 2016.

PRAGMÁCIO FILHO, E.. Os impactos da EC nº 72/13 para trabalhadores domésticos e família. **Revista Jurídica Consulex** – Ano XVII – nº 391 – 1 de Maio/2013, p. 30-31.

SANTOS, E.. **As domésticas**. Porto Alegre: Universidade, 1983, 203 p.

SILVA, A. F. L.. **A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito do trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em março de 2016.

SILVA, H. B. M. da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: jornadas e pausas, 1ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, 238 p.

SOARES JÚNIOR, A.; ROCHA, A. P.; ALMEIDA, C. L.; BARACATI, E. M.; PESSOA, F. M. G.; BORGES, L.; SCHWARZ, R. G.; NAHAS, T. C.; CORDEIRO, W. M.. **Súmulas do TST comentadas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, 6805 p.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA, L.. **Instituições de direito do trabalho**. 22ª ed., São Paulo: LTr, 2005, vol. 2, 1341 p.

VERSIANI, I.. **Com crise, sobe o número de domésticas**. 2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br>> Acesso em janeiro de 2016.

VIERA JUNIOR, R. F.. **A importância do registro de ponto no trabalho do empregado doméstico**. 2013. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br>>. Acesso em janeiro de 2016.

