

## PEC 66/2012

Em 2 de abril de 2013 a emenda constitucional nº 72 que amplia os direitos das(dos) domésticas(os) foi promulgada, o que foi um avanço. A desigualdade no mundo ainda predomina, sendo que nos EUA, por exemplo, o rendimento da categoria é acima da média brasileira, inclusive com contrato assinado, ao contrário do que ocorre com trabalhadoras asiáticas e latinas.

Novos direitos e muitas dúvidas para uma categoria profissional que representa 6,6 milhões de brasileiros, sendo 92% mulheres.

Apesar da CLT completar 70 anos, não contemplou os direitos desta categoria, que começou a ser regulamentada há quarenta anos, através da Lei 5859/72.

Posteriormente, com a Constituição Federal de 1988 através do art. 7º incisos, IV, VI, VII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, os direitos foram ampliados, mas longe de equiparar a categoria aos trabalhadores em geral.

É importante identificar quem são estes trabalhadores domésticos, traçar um panorama geral dos direitos já assegurados até a promulgação da PEC, para, então, apresentarmos as mudanças e, conseqüentemente, os procedimentos.

A insegurança dos empregados e empregadores é grande, principalmente pela preocupação com o custo advindo dos contratos de trabalho adaptados às novas regras, mas acreditamos que a médio e longo prazo a transformação nestas relações será positiva, pois traz dignidade à categoria, o que vai possibilitar uma relação mais saudável, mais respeitosa e igual.

São considerados trabalhadores domésticos “aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial destas...” (art. 1º da Lei 5859/72)

Significa dizer que fazem parte da categoria as arrumadeiras, cozinheiras, babás, cuidadoras de idosos, motoristas, jardineiros, governantas, etc. O que importa é o trabalho residencial e que não tenha como finalidade precípua o lucro para quem o contrata.

Assim, não importa a qualificação profissional, sequer o grau de instrução, valendo-se o profissional apenas das aptidões inerentes ao objeto do contrato. Para tanto, poderá o empregador exigir atestado de boa conduta no ato da contratação, bem como atestado de saúde.

Estabelecido o pacto, basta a assinatura da CTPS, sendo dispensável o contrato escrito. (com a nova Lei aconselhamos a celebração do documento que vamos tratar mais adiante)

### **Os direitos assegurados até a Emenda 72 são:**

- salário mínimo
- irredutibilidade de salário
- décimo terceiro salário
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos
- gozo de férias anuais remuneradas pelo período de 30 dias com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal
- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias
- licença paternidade, nos termos fixados em lei
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço
- aposentadoria
- vedação de desconto pelo fornecimento de alimentação, moradia, vestuário e higiene
- FGTS facultativo, e conseqüentemente seguro-desemprego nos termos da lei

- estabilidade da gestante
- vale-transporte
- para o empregador, abatimento no imposto de renda referente aos valores recolhidos a título de INSS referente à sua cota parte

**Se a categoria estiver organizada por meio de Sindicato, poderá celebrar acordo ou convenção coletiva, que, através de cláusulas pode contemplar outros direitos. No Brasil são raros os sindicatos que representam estes profissionais, o motivo principal é a falta de organização da categoria em razão da pulverização destes trabalhadores.**

#### **O que está em vigor:**

- jornada regular de oito horas diárias (além de pelo menos uma e, no máximo, duas horas para refeição e descanso, sendo no máximo 44 horas semanais)

- pagamento de hora extra, no máximo duas por dia, com adicional de 50% do valor da hora normal de trabalho

- as condições de trabalho têm que prever a redução dos riscos de trabalho (ambiente saudável e instrumentos adequados para realização das tarefas)

- proibição de diferença de salário, função e critério de admissão devido a sexo, idade, cor, estado civil e deficiência

- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menor de 18 anos

#### **O que depende de regulamentação:**

- FGTS – as especulações são no sentido de que a alíquota de 8% poderá ser reduzida, bem como a contribuição do INSS (lembramos que a obrigação só poderá ser exigida após a regulamentação)

- indenização de 40% no caso de dispensa do trabalhador – aguardando regulamentação

- seguro-desemprego – aguardando regulamentação, porém, sem ônus para o empregador

- auxílio creche: assistência gratuita a filhos de até 6 anos em creches e pré-escola - aguardando regulamentação, mas a expectativa é de que o custo desta obrigação será do Estado e não do empregador

- adicional noturno: o trabalho realizado entre 22:00hs e 5:00hs deve ser acrescido de pelo menos 20% sobre a hora normal

- salário-família – para os trabalhadores com filhos até 14 anos, pagos pelo empregador que descontam do recolhimento previdenciário – é verba assistencial

- seguro em caso de acidente de trabalho quando o empregador incorrer em dolo, ou culpa

## **ORIENTAÇÕES**

**Como mencionado anteriormente, para maior garantia das partes, a nossa sugestão é celebrar contrato de trabalho escrito, apesar de não ser exigido por Lei, porém, lembramos que o referido documento deve retratar a realidade dos fatos ocorridos na relação de trabalho, sob pena de tornar-se inválido. (não é necessário registrar em cartório)**

**Dentre os principais aspectos, destacamos aqueles de maior relevância devendo constar como cláusulas expressas:**

1) No serviço doméstico não existe acúmulo ou desvio de função, mas é importante explicitar as principais tarefas a serem realizadas, lembrando que a prestação de serviços é para “pessoa ou família”, portanto, estando sujeito a receber ordens de membro da residência;

2) Se a categoria estiver organizada em sindicato, através de acordo ou convenção coletiva, poderá celebrar sistema de compensação de jornada. Porém, o Tribunal Superior do Trabalho prevê que, na

ausência de representação da categoria, é possível o acordo individual. Entretanto, muita cautela para que a compensação ocorra durante a respectiva semana que ocorreu a hora extra e que não seja habitual, aderindo ao contrato por força do costume e onerando o empregador;

3) O registro de ponto é indicado, anotado pelo empregado e conferido pelo empregador – lembramos que trata-se de uma relação que pressupõe, acima de tudo, confiança, daí que os atos praticados são de boa-fé;

4) Para as trabalhadoras que residem com a família é importante deixar registrado o direito a saídas fora da jornada acordada, pois a relação se limita ao contrato e não à pessoa do empregado;

5) Os trabalhadores em geral não podem sofrer descontos no salário que comprometam a sua sobrevivência, é o princípio da intangibilidade salarial, porém, até o limite de 30% pode ser previsto, em caso de possíveis danos causados ao imóvel ou objetos do empregador, e que deve ser previsto também no contrato;

6) Se a empregada prestar serviços no feriado, receberá as horas trabalhadas em dobro, ou folga na semana subsequente ao labor;

7) Do valor total gasto com o vale-transporte o empregador pode descontar apenas 6% do valor do salário e deve arcar com a diferença;

8) As faltas podem e devem ser descontadas e o abono mediante atestado só é válido se preencher os requisitos legais. São permitidos dois dias de abono em caso de morte do cônjuge, pais, avós, filhos, netos, irmão ou pessoas dependentes, e até três dias em razão de casamento;

### **ATENÇÃO!**

- Lembramos que a jornada máxima é de 44 horas, mas pode ser acordada jornada inferior, por exemplo, 36 horas semanais, sendo que se o trabalhador é contratado por até seis horas diárias, não há necessidade de usufruir de intervalo de mais de 15 minutos para lanche.

- Apesar do silêncio da lei, orientamos que se faça um contrato de experiência de até 90 dias, para resguardar as partes.
- As diaristas não foram contempladas pela Lei, pois são consideradas autônomas. Não existe regra quanto ao número de dias trabalhados para definir o vínculo empregatício, dependendo dos demais requisitos para a configuração do vínculo empregatício;
- Os direitos adquiridos anteriormente à nova lei não podem ser alterados, pois trata-se de direito adquirido;
- O empregado deverá receber cópia do contrato, bem como cópia dos recibos de pagamento com as parcelas discriminadas.
- Sobreaviso: é uma situação em que o trabalhador não está exercendo atividade, mas pode ser acionado a qualquer momento, e portanto, é obrigado a atender ao chamado. Algumas categorias prevêem o pagamento de 1/3 a mais do valor do salário para este tempo à disposição. Pensamos que para os empregados que residem com a família e exercem a função de babá ou cuidador de idoso, talvez possa ser uma solução para viabilizar a prestação deste tipo de serviço;
- Não aconselhamos dividir as quatro horas do sábado trabalhado pelos dias da semana, acrescentando 48 minutos diários, pois a habitualidade desta compensação pode integrar o contrato de trabalho e o patrão ser obrigado a pagar horas extras;

### **CUIDADORES DE IDOSOS**

- **Por hora, vale a regulamentação da PEC 72, mas está para ser votado o projeto de lei nº 284 de 2011 que busca a regulamentação da profissão.**

### **PROPOSTAS EM ANÁLISE**

**A comissão mista do Congresso Nacional avalia o conjunto de propostas, e a intenção é reduzir custos para os empregadores:**

- “supersimples” : pagamento do INSS e FGTS em guia única;
- Multa do FGTS: pode ser reduzida de 40% a 5% do saldo dos depósitos do FGTS;
- Refis: criação de um regime de parcelamento para os empregadores regularizarem a situação dos empregados junto à Previdência Social;
- Microempreendedor doméstico: criação de um modelo especial com encargos menores;
- PIS: depende de ratificação da Convenção 189 da OIT, pois a Emenda 72 não contempla este benefício, sendo que já está tramitando no Congresso proposta sobre a matéria;
- Seguro-acidente: o governo ainda vai definir se os empregadores serão isentos da alíquota de contribuição, bem como deverá ser alterada a Lei 8213/91;
- Salário-família: depende de alteração da Lei 8213/91.

Andréa Vasconcellos

Abril/2013