

A Proposta de Emenda à Constituição Federal nº. 66, de 2012 e as Novas Regras para os Trabalhadores Domésticos.

Foi aprovada na última terça-feira (26/03/2013) pelo Senado Federal a Proposta de Emenda à Constituição (“PEC”) nº. 66, a qual amplia o direito dos trabalhadores domésticos. Assim, em que pese referido assunto não afetar a maioria da nossa clientela, sentimo-nos na obrigação de prestar informações sobre o tema em função de sua relevância.

A Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012, tem por finalidade estender aos empregados domésticos (ou seja, aqueles que trabalham no âmbito da residência familiar) direitos assegurados pelo artigo 7º da Constituição Federal (“CF”) aos trabalhadores urbanos e rurais. Para tanto, altera o parágrafo único do artigo 7º da CF para assegurar os seguintes direitos previstos em seus incisos:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

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

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

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

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

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

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

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

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

XXIV - aposentadoria;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Além dos direitos acima, a PEC concedeu direitos que dependerão de regulamentação que será estabelecida em legislação posterior:

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

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

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

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

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

Dentre todos os direitos concedidos temos alguns que merecem comentários adicionais, quais sejam:

JORNADA DE TRABALHO DE 8H00 DIÁRIAS OU 44H00

SEMANAIS:

Sem dúvida está foi uma das maiores conquistas dos trabalhadores domésticos que, até então, laboravam em jornadas excessivas e nada percebiam pelo horário extraordinário.

De acordo com a nova lei, os empregados domésticos deverão receber horas extras, com adicional de horas (no mínimo de 50% da hora) se ultrapassarem o limite estabelecido na lei. Aconselha-se aos empregadores adotarem o controle de jornada para a apuração da jornada do empregado. A obrigatoriedade da adoção deste controle é controvertida na medida em que a lei apenas obriga os estabelecimentos com mais de 10 empregados a adotarem tal controle (art. 74 § 2º da CLT).

Ademais, caso o empregado doméstico trabalhe apenas de 2ª a 6ª feira, as horas trabalhadas ao sábado poderão ser distribuídas durante os dias da semana de forma a compensar o sábado não trabalhado. Referido ajuste deverá ser feito mediante a adoção de um Acordo Individual de Compensação de Jornada de Trabalho (por escrito).

ADICIONAL NOTURNO:

Muito embora este tópico ainda dependa de regulamentação específica, muito provavelmente para o trabalho realizado após as 22h00 e até as 05h00 (como já adotado para os empregados urbanos) o empregado doméstico fará jus ao recebimento de remuneração diferenciada (superior ao valor pago pelas atividades desempenhadas no período diurno).

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS):

O presente tópico também dependerá de regulamentação para se tornar obrigatório, vez que atualmente o seu recolhimento é facultativo. Contudo, o empregador que quiser se antecipar à regulamentação poderá valer-se das atuais regras para recolhimento, já aplicáveis aos demais empregados urbanos.

Quanto à percepção da multa fundiária, acredita-se que a mesma não será inferior ao montante de 40%, como aplicável aos demais empregados urbanos, principalmente em virtude do princípio da isonomia que motivou o legislador a aprovar a PEC.

SEGURO – DESEMPREGO:

O presente tópico também dependerá de regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) para estender o direito aos empregados domésticos.

Ademais, acreditamos que em caso de ausência de registro na CTPS o empregado doméstico poderá pleitear dos empregadores o pagamento de indenização equivalente.

NORMAS COLETIVAS:

Considerando que com a nova alteração legal as convenções e acordos coletivos de trabalho passam a ser aplicáveis à relação doméstica, temos que não será surpresa se no futuro próximo forem constituídos sindicatos profissionais e entidades patronais representativas das respectivas categorias.

Quanto à fiscalização das novas condições de trabalho, de acordo com informações prestadas pelo próprio MTE, o empregado doméstico que estiver laborando em residência sem algum dos direitos previstos na nova legislação deverá procurar as Superintendências, Gerências ou Agências Regionais do Trabalho e Emprego para apresentação de denúncia, a qual será atendida por um auditor fiscal do trabalho.

No mais, importante ressaltar que com relação ao prazo prescricional para propositura de reclamações trabalhistas, a jurisprudência já cuidou deste tema e os Tribunais Pátrios têm entendido que se aplica o mesmo prazo prescricional de 2 (dois) anos para propositura da ação pleiteando os direitos trabalhistas referentes aos últimos 5 (cinco) anos, conforme disposto no inciso XXIX do artigo 7º da CF às ações trabalhistas movidas por estes profissionais.

Por fim, tendo em vista o disposto na Lei nº. 8.009 de 29 de março de 1990, **devemos ressaltar que a impenhorabilidade do bem de família (no caso, a residência da família para qual o empregado doméstico presta seus serviços) não é aplicável às dívidas relacionadas aos “créditos de trabalhadores da própria residência**

e das respectivas contribuições previdenciárias". Tal fato é de extrema relevância, tendo em vista o aumento dos direitos dos empregados domésticos (e, conseqüentemente do custo envolvido em sua contratação), o que potencializa a contingência trabalhista envolvida na relação doméstica e poderá expor o bem de família consideravelmente.

Para dúvidas adicionais permanecemos à disposição nos contatos abaixo indicados.

Geraldo Baraldi Jr.

(gbaraldi@baraldimelega.com.br)

Nathalia Molina

(nmolina@baraldimelega.com.br)