O TRABALHO DOMÉSTICO E SUA REGULAMENTAÇÃO.

Daniele Monteiro Francisco, Jayne Lino Ferreira de Souza, Mari Ângela Pelegrin

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, curso de Direito, Presidente Prudente, SP. Email: maripelegrini@uol.com.br

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi analisar a nova lei do empregado doméstico. Nesse sentido, abordou as principais características que distinguem os trabalhadores deste segmento com os demais. O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica. Ao final, relata alguns posicionamentos favoráveis e contrários a regulamentação e o impacto na sociedade. A conclusão é que a existência de uma lei regulamentando o trabalho doméstico foi necessária e até tardia. As relações do trabalho doméstico no Brasil foram postergadas e agora um novo modelo foi implantado e todos deverão se adaptar o que trará a correção de uma injustiça histórica.

Palavras-chave: Domésticos. Regulamentação. Lei. Direitos. Obrigações.

THE DOMESTIC WORK AND ITS REGULATIONS

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the new law on domestic workers. In this sense, it addressed the main features that distinguish workers in this segment with others. The method used was the bibliographical research. Finally, reports some favorable positions and contrary to regulation and its impact on society. The conclusion is that the existence of a law regulating domestic work was necessary and until late. The relationship of domestic work in Brazil were postponed, now a new model was introduced, and everyone must adapt what will the correction of a historical injustice.

Keywords: Household. Regulation. Law. Rights. Obligations.

INTRODUÇÃO

No âmbito jurídico, uns dos principais temas na área trabalhista, sempre foram os direitos e obrigações dos empregados domésticos e seus tomadores de serviços e atualmente ganhou força com as recentes inovações legislativas.

Os empregados domésticos, nos últimos anos, destacaram-se, ainda mais, por suas conquistas legislativas ganhando o merecido espaço no cenário nacional, obtendo um merecido respaldo na legislação.

Pouco mais de dois anos, após a promulgação da proposta de Emenda Constitucional nº72/2013, conhecida como PEC das domésticas, obtiveram mais uma conquista. Foi sancionada recentemente a regulamentação de lei nº 150, que estabeleceu, além dos que direitos com eficácia imediata e que já entraram em vigor em 2013, outros sete novos benefícios para essa classe de trabalhadores.

A PEC nº 66 recaiu sobre qualquer trabalhador ou trabalhadora acima de 18 anos, que seja contratado/a para trabalhar em casa de família, cuja função desenvolvida não vise lucros ao empregador, limitando-se aos serviços domésticos.

Entre esses profissionais se enquadram, também, os responsáveis pela limpeza da residência, passadeiras, lavadeiras, cozinheiras, jardineiros, caseiros, babás, motoristas e até pilotos particulares.

Com aprovação da PEC das domésticas em 2013, os trabalhadores domésticos tiveram seus direitos igualados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

A regulamentação dos direitos pendentes, as inovações é que foram o objeto deste estudo, bem como a conclusão de quais os efeitos trarão para os tomadores de serviços.

METODOLOGIA

Utilizou-se a pesquisa bibliográfica, materializada em leituras, fichamentos de doutrinas específicas, bem como por leis, decretos, resoluções e artigos eletrônicos. Os dados foram analisados com emprego do método hipotético-dedutivo, ou seja, partindo do geral para o particular.

DISCUSSÃO

A LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 regulamentou outros 7 (Sete) benefícios deferidos pela emenda constitucional, a chamada PEC 72/13, que, por mais polêmicos, ainda aguardavam regulamentação para a entrada efetiva em vigor.

São eles: adicional noturno; obrigatoriedade do recolhimento do FGTS por parte do empregador; seguro-desemprego; salário-família; auxílio creche e pré-escola; seguro contra acidente de trabalho e indenização em caso de despedida sem justa causa.

O novo sistema adotado para recolhimento os impostos devidos, em uma única guia foi chamado de “Simples Doméstico”.

Este sistema garantirá a unificação dos recolhimentos devidos pelos empregadores ao governo federal, para futuro pagamento dos novos benefícios aos empregados domésticos, a partir do mês de outubro de 2015.

Discute-se se este aumento de benefícios e, por tabela, a carga tributária acarretará, acarretando um gasto maior no custo da manutenção desta mão de obra irá aumentar a informalidade na contratação dos empregados domésticos.

Este aumento será sentido ainda mais, por exemplo, com o pagamento de horas extras, que aumenta a base de cálculo para o recolhimento do INSS, bem como os depósitos devidos ao FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS), que não existia no passado recente.

Os novos direitos foram definidos da seguinte maneira:

1) Adicional noturno

O projeto define trabalho noturno como o realizado entre as 22h e as 5h. A hora do trabalho noturno deve ser computada como de 52,5 minutos – ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna. A remuneração do trabalho noturno deverá ter acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna.

2) FGTS

A lei torna obrigatório o recolhimento de 8% do salário pelo empregador. Até então, o depósito do FGTS era opcional.

3) Indenização em caso de despedida sem justa causa

O empregador deverá depositar, mensalmente, 3,2% do valor recolhido de FGTS em uma espécie de poupança que deverá ser usada para o pagamento da multa dos 40% de FGTS que hoje o trabalhador tem direito quando é dispensado sem justa causa.

Se o trabalhador for dispensado por justa causa, a exemplo dos demais, ele não tem direito de receber os recursos da multa e a poupança fica para o empregador.

4) Seguro desemprego

O seguro desemprego poderá ser pago durante no máximo três meses. O texto da Câmara previa o pagamento por cinco meses, assim como ocorre com os demais trabalhadores, de acordo com o tempo de serviço e em tabela prevista na própria lei que instituiu o seguro desemprego aos demais trabalhadores.

5) Salário-família

A nova lei também regulamente o direito ao benefício do título, pago pela Previdência Social. O trabalhador avulso com renda de até R\$ 725,02 ganha hoje R\$ 37,18, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido. Quem ganha acima de R\$ 1.089,72, tem direito a R\$ 26,20 por filho.

6) Auxílio-creche e pré-escola

O pagamento de auxílio-creche dependerá de convenção ou acordo coletivo entre sindicatos de patrões e empregadas. Atualmente, toda empresa que possua estabelecimentos com mais de 30 empregadas mulheres com idade superior a 16 anos deve pagar o auxílio. É um valor que a empresa repassa às funcionárias que são mães, de forma a não ser obrigada a manter uma creche.

7) Seguro contra acidentes de trabalho

Os trabalhadores domésticos passarão a ser cobertos por seguro contra acidente de trabalho, conforme as regras da previdência. A contribuição é de 0,8%, paga pelo empregador.

BREVE ANÁLISE DOS DEMAIS DIREITOS

Visto rapidamente os novos direitos que dependiam de regulamentação, é interessante relembrar como ficaram os novos direitos, que não dependiam de regulamentação e, portanto, já em vigor. São benefícios também importantes que vale a pena destacar.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

O pagamento das contribuições devidas para a previdência social, arrecadadas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), foram mantidas e a parte ou cota devida pelo empregador é de mínimo de 8%, calculadas sobre todas as verbas pagas ao trabalhador, que tenham a natureza salarial.

No texto que havia sido aprovado pela Câmara, os deputados haviam alterado a contribuição para 12%, percentual igual ao pago pelas empresas. Mas tal tentativa acabou não passando no Senado Federal.

Já no caso da contribuição feita pelo próprio trabalhador, o pagamento ao INSS continuará igual ao modelo atual, que é de 8% a 11%, de acordo com a faixa salarial.

JORNADA DE TRABALHO

No que tange a jornada de trabalho foi estabelecida 8 horas diárias ou 44 horas semanais.

Contudo, é possível contratar o trabalhador doméstico por um período menor. Porém, segundo a lei, o regime de tempo parcial não pode exceder 25 horas semanais, com limite de 1 hora extra, diária, a exemplo do que já ocorre com os demais trabalhadores neste tipo de regime de contratação (jornada a tempo parcial).

Sobre a negociação da duração diária da jornada de trabalho, interessante pontuar que nada impede que o empregado e empregador, possam negociar jornadas de 12 horas seguidas trabalhadas por 36 de descanso. É a chamada jornada 12x36 muito utilizada para a categoria dos vigilantes e pessoal que trabalha em hospitais.

A intenção é permitir que os tomadores de serviços do trabalho doméstico possam contar com essa jornada, que bem se encaixa para os cuidadores do idosos, normalmente com formação na área de saúde.

O horário de almoço/jantar, conhecido como intervalo intrajornada, não pode estar incluso nas jornadas contratadas de 8 horas diárias e/ou 44 semanais. Estas interrupções de jornada de trabalho, para este fim (refeição e descanso) devem ser contadas a parte.

O período reservado para repouso e alimentação, deverá ser no mínimo 1 hora, não excedendo 2 horas, conforme determina o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), salvo se houver entre empregado e empregador, um acordo escrito em sentido contrário, no interesse das partes.

No que diz respeito ao controle das horas trabalhadas fixasse a obrigação de registrar a duração da jornada de trabalho, seja ela por meio manual, mecânico ou eletrônico.

Todavia, todos reconhecem a dificuldade de fiscalização pois, via de regra, esses trabalhadores ficam sozinhos durante o expediente.

HORAS EXTRAS

Ao empregado doméstico é previsto que as horas extras trabalhadas, deverão ser acrescidas de, no mínimo 50% de adicional, calculado sobre o salário base, não fixando a lei o limite máximo diário relativo ao número de horas extras.

O chamado “banco de horas”, que é o sistema pelo qual as horas extras realizadas em um dia poderão ser compensadas com a diminuição do número de horas em outro dia ou concessão de folgas, também pode ser negociado entre os patrões e seus trabalhadores domésticos.

Caso o trabalhador saia do emprego antes da possibilidade de tal compensação das horas extras, o empregador precisará pagá-las ao trabalhador, sendo seu valor calculado com base na remuneração atual do mesmo.

As jornadas feitas aos domingos e feriados deveram ser pagas em dobro, a não ser que o empregado ganhe uma folga, para compensar o dia trabalhado. O mais correto é que sejam duas folgas. É que o trabalho em domingos e feriados exige o pagamento de forma dobrada.

FÉRIAS

O empregado doméstico após 1 (um) ano de trabalho terá direito às férias, com acréscimo de 1/3 a mais que o salário, o chamado abono de férias, podendo haver pelo empregador a divisão das férias do trabalhador com limite de 2 (dois) períodos por ano, sendo que um deles, precisa ser no mínimo de 14 (quatorze) dias.

Trabalhadores com jornada reduzida também terão direito às férias, após 1 (um) ano de trabalho.

Porém, em período menor de fruição que pode variar de 8 (oito) a 18 (dezoito) dias, até 1/3 das férias poderá ser paga em dinheiro e recebido pelo trabalhador, sem caracterize qualquer fraude.

Também foi assegurado o direito ao recebimento do abono pecuniário.

Finalmente, caso o trabalhador resida no emprego, durante o período de férias é previsto o direito a permanência na residência.

CONCLUSÃO

O trabalho doméstico no Brasil sempre foi relegado ao abandono por parte do legislador. Desde a escravidão, até os nossos dias, o que se tinha como legislação era apenas o deferimento de alguns direitos, sob o argumento de que prestavam serviço em um ambiente doméstico, sem fins lucrativo e por esse simples fato, relegaram seus direitos ao esquecimento.

De lá para cá, tomando-se por base que a abolição dos escravos ocorreu em 13.51888, a partir da Constituição de 1988, passado um século, poucos direitos foram deferidos à classe.

Somente agora, quase 30 anos depois, o que se anunciava foi concretizado e praticamente igualaram os direitos, tirando apenas a menor carga tributária, o que eleva tal categoria a um patamar de maior valorização.

REFERÊNCIAS.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452 (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília: Senado, 1943.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

MAIA E SILVA, Paulo Antônio. **Direito do Trabalho**. Centro Universitário de João Pessoa – Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais. Acessado em 30.04.2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. 11ª. São Paulo: LTr, 2012.