

## As Alterações no Contrato de Trabalho Doméstico

Será promulgada na terça-feira, dia 02.04.2013, a PEC (Proposta de Emenda à Constituição), nº 66/2012, que amplia os direitos dos empregados domésticos, estabelecendo à esta classe, os mesmos direitos já previstos aos empregados urbanos e rurais.

Entende-se por empregado doméstico toda pessoa física que presta, com personalidade, onerosidade e de forma subordinada, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas.

Logo, enquadra-se nessa categoria: faxineiros, babás, motoristas, jardineiros, cuidadores, acompanhantes, caseiros, etc., ainda que possuam curso técnico, ou superior, como por exemplo, fisioterapeutas ou enfermeiros.

Antes da referida Emenda Constitucional, os empregados domésticos tinham direito à:

- Salário mínimo fixado em lei;
- Irredutibilidade salarial, ou seja, impossibilidade de redução do salário contratado;
- Décimo Terceiro Salário;
- Repouso Semanal Remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Férias anuais remuneradas, com acréscimo de 1/3;
- Licença maternidade;
- Licença paternidade;
- Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço; e
- Aposentadoria.

A PEC nº 66/2012, amplia os direitos dos empregados domésticos, prevendo, além dos acima listados, os seguintes direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- Seguro-desemprego;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal, para aqueles que recebem remuneração variável;
- Adicional noturno;
- Proteção ao salário, sendo crime sua retenção dolosa;
- Salário-família;
- Fixação de jornada nunca superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- Remuneração das horas extraordinárias com acréscimo legal;
- Redução dos riscos de acidente do trabalho;
- Assistência gratuita a filhos e dependentes até os 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento dos acordos e convenções coletivas;
- Seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir o direito a indenização em caso de culpa ou dolo;
- Proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

- Proibição de discriminação ao trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos.

Vale esclarecer que nem todos os direitos ampliados por esta Emenda Constitucional passam a vigorar a partir da promulgação, ou seja, do dia 02.04.2013, visto que dependem de regulamentação por leis infraconstitucionais.

Dentre os direitos que passam a valer imediatamente estão: (i) jornada de trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais; (ii) pagamento de horas extras com adicional nunca inferior a 50%; (iii) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 16; (iv) reconhecimento de acordo e convenções coletivas; e (v) proibição de discriminação em razão de sexo, idade, cor ou estado civil e do trabalhador portador de deficiência física.

Lembramos que no curso da jornada de trabalho, a empregada doméstica faz jus a percepção de um intervalo para refeição e descanso de 01 a 02 horas, quando a jornada diária ultrapassa 6 (seis) horas; ou de 15 minutos, quando a jornada é de até 6 (seis) horas. Esse intervalo não é computado na jornada diária.

A empregada doméstica poderá prestar até duas horas extraordinárias por dia, devidamente remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 50% da hora normal. O trabalho extraordinário realizado em domingos e feriados deverá ser remunerado com adicional de 100% da hora normal.

Os direitos que dependem de regulamentação para sua implementação, ou seja, não entram imediatamente em vigor quando da promulgação (02.04.2012), são: (i) indenização em demissões sem justa causa; (ii) seguro-desemprego; (iii) salário família; (iv) FGTS; (v) adicional noturno; (vi) auxílio-creche; e (vii) seguro contra acidentes do trabalho.

No que tange ao FGTS, o recolhimento obrigatório do mesmo depende de lei que regule o mesmo. Entretanto, vale esclarecer que mesmo antes da PEC nº 66/2012, já era possível o recolhimento do FGTS de forma facultativa, o que se mantém até que haja nova regulamentação.

Para uma melhor elucidação de como as relações entre empregadores e empregados domésticos passarão a ser regidos, Suchodolski Advogados Associados elaborou uma lista com respostas às dúvidas mais frequentes sobre este assunto, o qual pode ser acessado em nosso site [www.suchodolski.com](http://www.suchodolski.com)

Por fim, tendo em vista as recentes modificações trazidas pela PEC nº 66/2012, a Suchodolski Advogados Associados sugere que empregados domésticos e empregadores, com o auxílio jurídico adequado de um advogado, celebrem um contrato de trabalho e instituem cartão de ponto, objetivando contemplar e fixar as obrigações da doméstica e dos empregadores. Nosso escritório está preparado para auxiliar os empregadores de empregados domésticos com todos os documentos necessários.

*Dra. Ariane Vilalta – Advogada da área trabalhista*