

## PEC dos Empregados Domésticos e a interpretação da DERG

Em 02/04/2013 foi promulgada (a validação como lei) a Emenda Constitucional nº 66 de 2012, incluindo novas garantias ao trabalhador doméstico. Abaixo, demonstração sintética destas garantias:

<b>QUADRO DAS GARANTIAS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO CONFORME TEXTO CONSTITUCIONAL JÁ EMENDADO PELA PEC 66 DE 2012</b>					
QTD	GARANTIAS	BASE LEGAL <i>Art. 7º da Constituição Federal</i>  INCISOS:	OBRIGATÓRIO ANTES DA PEC 66?	OBRIGATÓRIO APÓS A PEC 66?	APLICAÇÃO IMEDIATA?
1	Salário mínimo fixado em lei	IV	SIM	SIM	SIM
2	Irredutibilidade do salário	VI	SIM	SIM	SIM
3	Décimo Terceiro Salário	VIII	SIM	SIM	SIM
4	Repouso semanal remunerado	XV	SIM	SIM	SIM
5	Férias remuneradas + 1/3	XVII	SIM	SIM	SIM
6	Licença à gestante	XVIII	SIM	SIM	SIM
7	Licença -paternidade	XIX	SIM	SIM	SIM
8	Aviso prévio proporcional	XXI	SIM	SIM	SIM
9	Aposentadoria	XXIV	SIM	SIM	SIM
<b>Garantias incluídas com a PEC 66</b>					
1	Salário nunca inferior ao mínimo	VII	SIM	SIM	SIM
2	Proteção do salário, sendo crime a retenção dolosa	X	SIM	SIM	SIM
3	<b>Jornada de trabalho de 8h/dia limitada a 44h/semanais</b>	<b>XIII</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
4	<b>Hora Extra mínima de 50%</b>	<b>XVI</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
5	Normas de saúde, higiene e segurança para redução dos riscos inerentes ao trabalho	XXII	NÃO	SIM	NÃO
6	Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho	XXVI	NÃO	SIM	NÃO
7	Proibição de diferença de salário e função decorrente de idade, sexo, cor ou estado civil	XXX	SIM	SIM	SIM
8	Proibição de discriminação do trabalhador portador de deficiência quanto ao salário e critérios de admissão	XXXI	SIM	SIM	SIM
9	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	XXXIII	SIM	SIM	SIM
10	Indenização compensatória e outros direitos contra despedida arbitrária ou sem justa causa	I	NÃO	SIM	NÃO
11	Seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário	II	NÃO	SIM	NÃO
12	FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	III	NÃO	SIM	NÃO
13	Adicional noturno	IX	NÃO	SIM	NÃO
14	Salário-família	XII	NÃO	SIM	NÃO
15	Assistência gratuita em creche e pré-escola aos dependentes até os 5 anos de idade	XXV	NÃO	SIM	NÃO
16	Seguro contra acidentes de trabalho	XXVIII	NÃO	SIM	NÃO

O quê atingirá diretamente **o empregador**?

**Item 3 – Jornada de trabalho de 8h/dia limitada a 44h/semanais** – Com aplicação imediata, existirá a necessidade de controle da jornada de trabalho por parte do empregador, como por exemplo, a utilização de um livro de ponto assinado por ambos. Como ponto polêmico existirá ainda a faculdade de compensação de horário e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva e ainda em relação ao controle da jornada dos trabalhadores que dormem no serviço.

**Item 4 – Hora Extra mínima de 50%** - Custo que está diretamente ligado ao controle da jornada de trabalho, logo, com aplicação imediata. A cada hora excedente trabalhada será acrescido 50% sobre o valor da hora normal da semana ou 100% pelo trabalho realizado aos finais de semana e feriados.

**Item 5 - Normas de saúde, higiene e segurança para redução dos riscos inerentes ao trabalho** – Ainda que seja um texto genérico e esteja pendente de regulamentação, não existem indícios de muitas mudanças na prática, visto que o trabalho doméstico não é considerado de alto risco. Ainda assim há a necessidade de atenção ao surgimento de acordo ou convenção coletiva da categoria.

**Item 6 - Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho** – Será necessária atenção quanto ao surgimento de acordos e convenções coletivas de trabalho vez que promoverão regras a serem seguidas por ambas as partes. Mesmo sendo promulgada esta garantia está pendente de regulamentação.

**Item 10 - Indenização compensatória e outros direitos contra despedida arbitrária ou sem justa causa** – Trata-se do pagamento de 40% do valor existente na conta do FGTS à título de indenização. Como este pagamento está atrelado ao pagamento do FGTS e este depende de regulamentação, esta obrigatoriedade indenizatória não terá aplicação imediata. Cabe ressaltar que, mesmo sem regulamentação, sempre foi assegurada a permanência no trabalho, nas seguintes situações: para empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e a licença-paternidade de cinco dias.

**Item 11 – Seguro Desemprego** – Esta conta será paga pelo governo, não gerando ônus ao empregador. Ainda assim, cabe ressaltar que está pendente de regulamentação.

**Item 12 – FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço** – Será devido exclusivamente pelo empregador e, esta pendente de regulamentação para o trabalho doméstico. A obrigação atualmente em vigor para os demais trabalhadores urbanos e rurais determina o pagamento de 8% do salário do empregado, às custas exclusivas do empregador.

**Item 13 – Adicional noturno** – Pendente de regulamentação para fixação dos percentuais aos domésticos. Pela atual legislação para as atividades urbanas, por exemplo, o trabalho noturno é aquele realizado entre as 22hs e às 5hs.

**Item 14 – Salário-família** – Embora pendente de regulamentação poderá elevar o custo do empregador doméstico. Deverá ser pago em razão do(s) dependente(s) do trabalhador e, à vista do que ocorre atualmente, provavelmente poderá ser descontado do valor devido ao INSS.

**Item 15 - Assistência gratuita em creche e pré-escola aos dependentes até os 5 anos de idade** – Outro possível item causador de elevação do custo do empregador doméstico, também pendente de regulamentação, por exemplo, sobre valor do benefício e sobre qual será a participação do empregado, do empregador e do governo nos valores.

**Item 16 - Seguro contra acidentes de trabalho** – Mais um encargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Varia de 1% a 3% do valor do salário de acordo com o risco mas, ainda precisa ser regulamentado pelo governo, logo, não será aplicado imediatamente após a promulgação e publicação.

**Agora é obrigação dos EMPREGADORES:**

Registrar a carteira de trabalho	Reconhecer acordos coletivos
Remunerar período de férias	Pagar salário família
Recolher mensalmente o FGTS	Pagar adicional noturno
Determinar jornada fixa de trabalho	Pagar indenização quando ocorrer demissão sem justa causa
Pagar 13º salário	Pagar auxílio creche
Pagar hora extra	Pagar seguro contra acidente de trabalho – SAT

Osasco/abril/2013.

**Débora Santos Henrique**  
Advogada da DERG Serviços Administrativos