

A PEC DAS DOMÉSTICAS:

DIVÓRCIOS, BRIGA DE VIZINHOS E FAMÍLIA Á VISTA

PEC nº 66/12 (Trabalho Doméstico)

Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Art. 7º da CRFB

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social."

O Congresso Nacional começa a reconhecer a importância do trabalho doméstico e, sob a tutela das mesmas normas que regulam atividades laborativas de natureza empresarial, também, passa o empregado doméstico a ter direito ao recebimento de: horas extraordinárias trabalhadas, além da 8ª. hora diária (44h semanais); adicional de 20% pelo trabalho noturno, aquele realizado entre 22 e 6h; RSR (Repouso Semanal Remunerado), pelos dias trabalhados na semana em feriados ou domingos; FGTS, referente 8% (recolhimento mensal) sobre a remuneração da empregada para saque por ocasião das dispensas sem justa causa; estabilidade à gestante, como garantia do emprego da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; auxílio-creche, para as despesas de manter o bebê próximo a mãe no período de amamentação; e salário-família, benefício previdenciário para os filhos menores até 14 anos. Ressalte-se, vale para domésticas e para diaristas que trabalhem na mesma residência por mais de 2 ou 3 vezes na semana com habitualidade. Estas últimas, caso não tenham CTPS assinada, poderão acionar a Justiça do Trabalho para ter reconhecido o vínculo empregatício na comprovação de que trabalham no âmbito familiar em eventos certos e sabidos – ou seja – que não são trabalhadores eventuais (habitualidade). A tendência dos tribunais trabalhistas é reconhecer o vínculo de emprego quando caracterizada a frequência

em torno de dois a três dias consecutivos.

Na verdade, desde 1943 com Getúlio Vargas e em 1988 sob a regência dos legisladores constituintes tem-se entendido que o trabalho doméstico não é comum. Todos insistem em reserva-lo diante dos demais ou até mesmo restringi-lo a normas e legislações específicas. Contudo, diante da realidade dos fatos e da necessidade de reconhecer uma atividade que se encontra em fase de extinção, os atuais legisladores resolveram de forma – ainda – precária delegar maiores condições de trabalho as atividades desenvolvidas no âmbito residencial. Acredita-se que com o advento de direitos comuns aos demais empregados à categoria de domésticos irá se extinguir com celeridade. Em contrário senso, nossa opinião é no sentido contrário visto que o reconhecimento desses direitos incentivará o mercado de trabalho a optar por este tipo de trabalho que quase se iguala em termos salariais a outras reconhecidas atividades ditas importantes. Senão vejamos comerciários, bancários e até mesmo alguns estagiários de Direito percebem - em regra - um piso salarial em torno de R\$1.000,00 em confronto com R\$1.500,00 a R\$2.000,00 que são pagos a um doméstico no bairro do Jardins ou Alpha Ville em São Paulo ou até mesmo na Barra da Tijuca ou Leblon no Rio de Janeiro. Não é o piso, mais vai sempre além dele para atender a classe A que depende muito dos domésticos. Se a tendência é a população enriquecer, como apontam os índices de desenvolvimento humano e a própria evolução econômica de um país emergente como o Brasil, sempre, haverá dependência do trabalho doméstico. Citam-se como exemplo de extinção da atividade os EUA, onde o trabalho doméstico é restrito aos detentores de grandes riquezas. Mas, diante de culturas diversas, a América Latina tem suficiente mão-de-obra própria para atender a uma projeção de décadas para manutenção dessa categoria.

Difícil mesmo será, quando estiverem diante da Justiça do Trabalho. A comprovação de trabalho extraordinário e noturno exigirá um determinado grau de complexidade no quesito comprobatório. A partir de qual hora um suposto doméstico para de trabalhar numa residência de classe A no Rio ou SP? Se, por exemplo, findou tarefas diárias e ao se recolher

aos aposentos reservados aos serviçais sua patroa chega e requer atenção especial. Imagine-se, já estaria o doméstico as voltas com preparo de um chá ou sanduiche em horas suplementares. Quantas? Do intervalo intrajornada ao interjornada? Entre início e fim dos trabalhos diários, quem testemunhará? Parentes, decedentes que são impedidos ou vizinhos para acirrar mais e mais uma “guerra” que já gerou filmes, novelas e páginas policiais na imprensa.

Direitos como horas suplementares, noturnas, descanso semanal remunerado (DSR) e FGTS exigem um grau de acompanhamento diário que um Departamento de Pessoal ou Recursos Humanos de empresas que costumam administrar estes créditos – observe-se - com ressalvas e sujeitas a erros. Entretanto, no trabalho doméstico em que tudo é anotado em caderninhos, diários e simples recibos pela própria esposa ou marido restarão se avolumando ou perdendo-se de sorte que exigirá um trabalho hercúleo aumentando, sobremaneira, o índice de divórcios ou mesmo de conflitos familiares e até entre as próprias patroas e empregadas. Pior, quando este mesmo motivo restar separando o casal que passará a disputar os serviços daquela doméstica. Por consequência, se trabalhar para os dois (ex-casal) em casas separadas e na ocorrência de uma possível inadimplência de um ou outro, a doméstica poderá fazer uso da responsabilidade solidária (§ 2º do Artigo 2º da CLT) e acionar os dois para compelir ao pagamento das verbas devidas. Ainda, importante observar que em todas as reclamações trabalhistas ajuizadas em face de patrões na Justiça do Trabalho – em regra – são contra quem assina a CTPS. Contudo, caso o cônjuge que assinou a carteira não possa comparecer a audiência poderá se fazer substituir por pessoas que integram aquele ambiente familiar. Por exemplo, a esposa se o marido não puder comparecer ou filhos se os pais estiverem ausentes.

Na possibilidade da empregada doméstica vencer a ação ajuizada em face da sua patroa, a esta restará à via recursal se couber. Superada esta fase, o processo entra na fase executória e

será necessário garantir a execução (condenação) ou indicar bens a penhora. Caso aponte bens sem valor de mercado ou insignificantes, poderá ter sua conta bancária penhorada (*on line*) pelo sistema BACENJUD (convênio da justiça com bancos) ou até mesmo seu automóvel pelo sistema RENAVANJUD (convênio da justiça com DETRAN). Ao final, sem êxito quanto ao recebimento dos valores da condenação a empregadora poderá sofrer penhora da sua própria casa. Não vamos esquecer a Lei 8009/90 (Nelson Carneiro) que assegura a impenhorabilidade de bens de família. Ocorre que a lei se refere ao único imóvel, desconsiderando se o executado tiver casa de campo, praia ou qualquer outra propriedade. Mais além, a referida lei exclui dessa proteção os empregados domésticos e a estes a penhorabilidade se torna possível sob regime de exceção, *in verbis*:“(Lei 8009/90) Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido: I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias).

Abstraindo estes aspectos controversos, o objetivo é atender aos próprios preceitos constitucionais de igualdade e equidade dos quais possamos permitir que trabalhadores domésticos tenham iguais condições de trabalho e correspondam a contento com as exigências de mercado no que concerne à qualidade, confiança e eficiência dos serviços prestados em residências e no âmbito dos lares brasileiros.

Luciano Viveiros,

Mestre em Direito Econômico pela Universidade Candido Mendes, Especialista em Processo pela UNIFOA, Bacharel em Direito pela PUC/Rio. Advogado Trabalhista há 30 anos e Professor de Direito e Processo do Trabalho da FGV, Faculdades Integradas Hélio Alonso e Fundador da Escola Superior de Advocacia da OAB. Autor de obras jurídicas da Editora Revista dos Tribunais, consultor de empresas no eixo Rio/SP.

Contatos: (21) 99737623 / 22241849 / 31291001

CALCULOS TRABALHISTAS PARA DOMÉSTICAS

Previdência Social (INSS)

	R\$802,53 (Piso Domésticas)	R\$ 1.000,00 (Média de Mercado)
Empregador (12%)	R\$	R\$
Empregada (8%)	R\$	R\$

OBS: Recolhimentos mensais calculados sobre o piso ou salário de mercado, registrados em guia própria (vendas em qualquer papelaria) quitada até dia 15 de cada mês e que deverá ficar em poder da EMPREGADA.

FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)

	R\$802,53 (Piso Domésticas)	R\$ 1.000,00 (Média de Mercado)
Empregador (8%)	R\$	R\$

OBS: Recolhimentos mensais calculados sobre a maior remuneração da EMPREGADA, contabilizando-se as horas extras, 13º salário e férias registrados em guia própria da Caixa Econômica Federal e anotada na CTPS da EMPREGADA quitada até dia 15 de cada mês e que deverá ficar em poder da EMPREGADA.

Férias (Férias)

	R\$802,53 (Piso Domésticas)	R\$ 1.000,00 (Média de Mercado)
Empregador (Salário + 1/3 CRFB (33%))	R\$	R\$

OBS: Quitadas antecipadamente em até 48 horas antes da EMPREGADA sair de férias. Referente a 12 meses trabalhados, ininterruptamente (período aquisitivo). Deverá ser

concedida no prazo de até um ano após a data em que a EMPREGADA foi admitida, data que serve para contagem dos 12 meses de período que o EMPREGADOR tem para conceder as férias (período concessivo). Se passar deste prazo, as férias serão pagas em dobro. Também, há possibilidade da EMPREGADA optar pelo abono pecuniário de férias (venda das férias). Neste caso, a EMPREGADA pode trabalhar por no máximo 10 dias e negociar com EMPREGADOR os 20 dias restantes. Observe-se, sobre este total (férias + abono pecuniário) será acrescido do 1/3 Constitucional (+33%).

Horas Extraordinárias

R\$802,53 (Piso Domésticas) R\$ 1.000,00 (Média de Mercado)

Empregador (Salário/220h – nº horas extras x 50%)

R\$

R\$

Obs. O Tribunal Superior do Trabalho, em matéria sumulada (jurisprudência), decidiu por considerar 220 horas para cálculo do total de horas trabalhadas ao mês. A legislação impõe até 2 horas extras por dia, mas quantas forem realizadas deverão ser acrescidas de 50% calculados sobre cada hora extra trabalhada. Ao dividir o salário da EMPREGADA por 220h, se chegará ao valor da hora trabalhada. Este mesmo valor, será acrescido de 50%.

Trabalho Noturno

R\$802,53 (Piso Domésticas) R\$ 1.000,00 (Média de Mercado)

Empregador (Salário/220h – nº horas noturnas x 20%)

R\$

R\$

OBS: O trabalho noturno é considerado por aquele período trabalhado entre as 22h e 6h. O percentual de 20% está assegurado pela CLT, que não se aplica ao doméstico. Portanto, este

direito deverá vir acompanhado de legislação regulamentar. Enquanto não estiver regulamentado, não será aplicado as domésticas. Mas, caso o EMPREGADOR deseje se antecipar a legislação regulamentar, poderá aplicar o preceito legal atual com percentual de 20% calculado sobre a hora noturna trabalhada.

Atenção! As horas extraordinárias trabalhadas após as 22h serão calculadas em separado e não será considerada se calculada sobre a soma aos 20% decorrentes do trabalho noturno. Em resumo, os percentuais respectivos às horas extras (50%) e adicional noturno (20%) não se sobrepõem, com “efeito cascata” – ou seja – são calculados em separados.

13º. Salário

R\$802,53 (Piso Domésticas) R\$ 1.000,00 (Média de Mercado)

OBS: Os salários trezenos (13º. Salário) serão pagos até o dia 20 de dezembro de cada ano. Podem ser parcelados, com antecipação em novembro e dezembro. Se a EMPREGADA iniciou suas atividades em agosto, serão quitados dentro da proporcionalidade dos meses trabalhados em 5/12 avos – ou seja – salário dividido por 12 e multiplicado pelos meses trabalhados (de agosto a dezembro, com 5 meses).

Rescisão de Contrato de Trabalho Doméstico

R\$802,53 (Piso Domésticas) ou R\$ 1.000,00 (salário de mercado)

Dispensa sem Justa Causa

Aviso Prévio Proporcional (anos trabalhados até 90 dias) - R\$ 802,53/R\$1.000,00 (um ano trabalhado)

Férias (vencidas ou proporcionais + 1/3 CRFB) – R\$ 1.067,37/R\$1.333,00 (um ano trabalhado)

13º Salário - R\$ 802,54/R\$1.000,00 (um ano trabalhado)

40% Multa do FGTS – R\$ 321,01/R\$400,00 (por um ano trabalhado)

(Os depósitos de FGTS, em regra, correspondem ao equivalente a um salário da EMPREGADA por ano)

FGTS – R\$ R\$ 802,54/R\$1.000,00 (um ano trabalhado)

Total: R\$ 3.796,00 (sobre o Piso das Domésticas) / R\$ 4.733,00 (sobre o salário de mercado)

Obs. Nas dispensas por justa causa ou pedido de demissão da EMPREGADA não há pagamento de Aviso Prévio, férias só se vencidas (concedidas ou não, com mais de 12 meses de período concessivo), sem multa (40%) e nem direito ao saque dos depósitos de FGTS. O seguro desemprego é concedido dentro das normas estipuladas pela legislação que o ampara, possivelmente regulado para atender as domésticas.