



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS NO BRASIL E AS CONSEQUENCIAS TRAZIDAS PELA EC 72/2013**

Amanda Santos Nascimento
Luiz Bruno Lisboa de Braganca Ferro

Aracaju
2015

AMANDA SANTOS NASCIMENTO

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS NO BRASIL E AS CONSEQUENCIAS TRAZIDAS PELA EC 72/2013**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL E AS CONSEQUÊNCIAS TRAZIDAS PELA EC 72/2013

Amanda Santos Nascimento¹

RESUMO

A categoria do empregado doméstico é peculiar e diferenciada em relação às demais classes de trabalhadores brasileiros, dessa forma sempre recebeu um tratamento desigual no ordenamento jurídico pátrio, para esse grupo de trabalhadores tal distinção acarretou significativa exclusão e discriminação. Com a conceituação da figura sociojurídica do empregado doméstico e com a análise da evolução histórica dos seus direitos trabalhistas, o presente trabalho busca apontar o sentido e o alcance da Emenda Constitucional 72/2013 no sentido da efetiva abolição da discriminação e tratamento desigual para com esta classe, destacando ainda o projeto de lei regulamentador desta emenda.

Palavras-chave: Empregado Doméstico. Emenda Constitucional 72/2013. Projeto de Lei Complementar do Senado Federal.

1 INTRODUÇÃO

Entende-se que o estudo é de grande relevância social e jurídica, visto que, contribuirá para a sociedade, especialmente para os trabalhadores domésticos, no sentido de abordar as garantias constitucionais trazidas com a PEC das Domésticas e analisar as consequências jurídicas ocasionadas com a implementação desses novos direitos para a classe dos trabalhadores domésticos.

Os trabalhadores domésticos sempre foram discriminados desde a sua origem escravocrata até os dias atuais. É por isso que a implantação da EC 72/2013 no nosso ordenamento jurídico é considerada um grande avanço para essa classe trabalhadora, agora eles possuem os mesmos direitos e garantias que os demais empregados, pondo um fim assim as desigualdades anteriormente existentes.

O objetivo geral desse presente trabalho é analisar a evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil e abordar as possíveis consequências trazidas pela EC

¹Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes - UNIT. Email: a.s.nascimento@live.com

72/2013. Especificamente este trabalho abordará a relação de empregado doméstico; a evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil; as garantias constitucionais trazidas com a EC 72/2013 e as consequências jurídicas trazidas com a mesma.

A importância de escolher esta pesquisa foi por ter a curiosidade de conhecer detalhadamente os principais aspectos abordados pela nova PEC na legislação trabalhista, bem como estudar as consequências trazidas com a sua inserção, vez que a classe dos empregados domésticos sempre foi esquecida pelo legislador infraconstitucional brasileiro.

A pesquisa será bibliográfica e qualitativa. No que tange as fontes, será utilizada as doutrinas, as legislações específicas, bem como a jurisprudência pátria.

Trata-se também de uma pesquisa exploratória, uma vez que exporá característica de determinado fenômeno, qual seja a evolução histórica dos direitos dos domésticos e as consequências trazidas pela PEC 77/2013. A análise de dados será de conteúdo.

O trabalho será dividido em quatro capítulos, o primeiro capítulo abordará a relação de empregado doméstico, o segundo abordará a evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil, no terceiro capítulo será abordado as garantias constitucionais trazidas com a EC 72/2013 e por fim o último capítulo abordará as consequências trazidas com a EC 72/2013.

2 A FIGURA JURÍDICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A classe dos empregados domésticos é uma modalidade especial, peculiar e diferenciada em relação as demais classes de trabalhadores brasileiros, sempre recebeu um tratamento diferenciado e específico no nosso ordenamento jurídico. Essa classe de trabalhadores é regida pela Constituição Federal de 1888 (BRASIL, 2015), pela Lei 5.859/72 (BRASIL, 2015) e pelo Decreto nº 71.885/73 (BRASIL, 2015) e suas alterações posteriores.

Esse tratamento diferenciado é evidenciado no art. 7º, “a”, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 7º. Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que

prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

A Convenção nº 189/2011 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aborda o trabalho decente para os trabalhadores domésticos, preconiza todos os Estados-membros necessitarão adotar medidas no sentido de igualar os direitos trabalhistas entre domésticos e não-domésticos, porém o Brasil ainda não ratificou. E ainda vale ressaltar que o Decreto nº 6.408/08, o qual regulamentou os arts. 3º, “d” e 4º da Convenção nº 182 da OIT, incluiu as atividades domésticas no rol das piores formas de trabalho infantil, vedando o trabalho do menor de 18 anos em tais condições, salvo se forem observadas as prescrições contidas no seu art. 2º, parágrafo 1º. As razões que justificam essa proibição são os prováveis danos ocupacionais que o menor estaria sujeito como empregado doméstico, como por exemplo, o isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, entre outros. (JR, 2014)

O art. 1º da Lei 5859/72(BRASIL, 2015) define empregado doméstico como sendo: “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

Na definição de empregado doméstico são encontrados cinco elementos fático-jurídicos comuns a qualquer relação de emprego, que são: pessoa física do prestador; pessoalidade; onerosidade; subordinação e não eventualidade, porém este último em se tratando de doméstico, recebe conformação jurídica relativamente distinta, falando-se aqui em continuidade. Além dessas características destacam-se ainda três elementos fático-jurídicos específicos apenas em relação aos trabalhadores domésticos, que são eles: efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores; finalidade não lucrativa dos serviços e a apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família. (DELGADO, 2015)

Classificam-se como empregado doméstico: o mordomo, a copeira, a babá, a lavadeira, a governanta, como também os que prestam serviços nas dependências ou em prolongamento desta, como o motorista, a vigia, o jardineiro, o caseiro e o zelador da casa de sítio ou de veraneio dos proprietários, entre outros profissionais, bastando apenas que estejam presentes os pressupostos caracterizadores. Não descaracterizando dessa forma a condição de doméstico o fato do sítio ou chácara criar aves raras ou cultivar plantas ornamentais sem finalidade lucrativa. (BARROS, 2013)

2.1 Pressupostos exclusivos dos empregados domésticos:

2.1.1 Continuidade

A Lei 5.859/72 preferiu a expressão “natureza contínua” à expressão “natureza não eventual” do empregado utilizada no art. 3º, CLT. Isso quer dizer que o trabalho doméstico tem que ser contínuo, com certa frequência semanal, não implicando assim que tenha que ser obrigatoriamente diário.

Existem duas correntes a cerca dessa diferenciação, a primeira argumenta ser irrelevante a diferenciação das expressões utilizadas na Lei 5.859/72 e na CLT, importando apenas a obrigação constante do trabalho do doméstico. Dessa forma essa corrente está rejeitando a corrente da descontinuidade para caracterizar o trabalho de diarista; assim sendo, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sábado, como aquele que trabalha apenas às terças-feiras para a mesma família. (ADAD, 2014)

De acordo com a segunda corrente é proposital a distinção, partindo do pressuposto que o processo de interpretação do direito sempre há de combinar com o método linguístico, com os métodos lógico-sistemático e teleológico. Sendo assim, a quantidade vezes que o trabalho é prestado durante a semana é relevante para determinar se o empregado é doméstico, independentemente do tempo da duração do contrato (DELGADO, 2015).

A legislação pátria não nos fornece o tempo necessário para que seja caracterizada a natureza contínua da atividade, diferente da legislação argentina que apresenta um parâmetro claro para a configuração do trabalho doméstico. A jurisprudência e a doutrina majoritárias seguem o posicionamento de que o trabalho realizado uma ou duas vezes por semana não gera vínculo de emprego, por não serem contínuos ressalvados os labutadores que trabalham mais de duas vezes por semana, porém em curto período de tempo, como o personal trainer, que trabalha em residência uma hora por dia durante quatro dias por semana. Sendo assim as decisões judiciais fundamenta-se que o trabalho contínuo é o realizado por três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas a cada dia, por um período não inferior a trinta dias (ADAD, 2014).

2.1.2 Finalidade não lucrativa

Essa característica deve ser analisada em relação ao tomador de serviços (empregador) e não do seu prestador (empregado). A Lei dos Domésticos ordena que os serviços oferecidos pelo empregado não impliquem ganho econômico para o seu empregador, restringindo-se dessa maneira ao peculiar interesse do tomador de serviços ou sua família.

Asseverar que o empregado doméstico não tenha finalidade lucrativa de forma alguma desvaloriza-o, apenas significa dizer que ao contrário do empregador empresarial que depende do empregado para obter lucro, o empregado doméstico não gera utilidade econômica financeira para a família ou a pessoa para quem presta serviços. O que não significa dizer que o seu trabalho não tenha valor econômico. O empregado doméstico não colabora para a formação de riquezas monetárias em favor do seu empregador, e sim um conforto em sua moradia (MERÍSIO, 2013).

Sendo assim, a Lei ordena que os serviços prestados pelo empregado doméstico não podem ter como resultado final uma atividade lucrativa para o empregador. Se for confirmada a existência da finalidade lucrativa para o empregador haverá a descaracterização da relação doméstica. A natureza da função do empregado é imprestável para definir a qualidade do doméstico. A natureza intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade do doméstico.

Portanto, se o empregado doméstico for contratado para preparar quentinha para o comércio, ocorrerá a descaracterização da atividade empregatícia doméstica como prevê a própria Lei 5.859/72. Situação diferente ocorre quando o patrão pede para o doméstico preparar lanches para serem doados nas ruas, nesse caso não está configurado a atividade lucrativa, dessa forma o empregado mantém a condição de doméstico.

2.1.3 A apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou família

Como estabelece o art. 7º, “a”, da CLT, para ser considerado empregado doméstico além de exercer uma atividade não lucrativa, seu trabalho deve ser prestado a pessoa ou a família. Sendo assim não pode a pessoa jurídica ser tomador de serviço doméstico, somente a pessoa física, individualmente ou em grupo pode ser empregador nessa relação jurídica trabalhista.

Portanto, se a contratação for realizada por empresa ou por entidade por ela assemelhada, como por exemplo, atividades assistenciais, beneficentes, profissionais liberais e entes jurídicos especiais, sem personalidade formal, como massa falida e condomínio, o empregado não é doméstico.

Outro aspecto a ser analisado é quando o empregado é solicitado para auxiliar seu empregador em atividade econômica, exemplo disso acontece quando a faxineira é deslocada por seu empregador para trabalhar na pequena empresa da família, que fica situada ao lado da casa. A doutrina apresenta três teorias para solucionar esse caso: a primeira é a teoria da preponderância, estabelece que haverá um único contrato e este será regido pela atividade exercida preponderantemente pelo empregado; a segunda teoria possibilita a formação de dois contratos em separado, um formado pela pessoa física, regido pela lei dos domésticos e o outro com pessoa jurídica regido pela CLT; e a terceira teoria, que é chamada de teoria do contágio, da atração ou da norma mais favorável, estabelece que quando existir concomitantemente a prestação de serviços entre atividade doméstica e não doméstica, prevalecerá no ordenamento jurídico a norma mais favorável, uma vez que a legislação mais favorável atrai todo o contrato e passa a regê-lo. Esta é a teoria adotada pela jurisprudência majoritária (ADAD, 2014).

Há divergência doutrinária quando várias pessoas se encontram casualmente no mesmo local, como em albergues.

Vólia Bofim Cassar assevera que:

[...] neste caso o empregado não poderá ser considerado doméstico porque o “grupo”, por não ter se reunido espontaneamente, não se assemelha à família. São pessoas estranhas que habitam no mesmo lugar, como se fosse uma pousada ou um hotel gracioso. Ademais, as pessoas se revezam de tempos em tempos, há rotatividade de hóspedes. Os empregados seriam configurados como autônomo ou regidos pela CLT. (CASSAR, 2014, p. 383)

Enquanto que Mauricio Godinho Delgado afirma que:

A lei refere-se à pessoa ou família. Contudo, evidentemente que certo grupo unitário de pessoas físicas, atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal, pode também tomar trabalho doméstico, nos moldes da Lei n. 5.859/72. É o que se passa, por exemplo, com uma informal república estudantil e sua faxineira/cozinheira (caso que não se confunde, por óbvio, com o pensionato, em que alguém explora a oferta ao mercado de serviços de moradia e alimentação). (DELGADO, 2015, p. 354)

No tocante a morte do empregador, tende a abolir automaticamente a relação empregatícia, exceto quando a prestação de trabalho se mantenha nos mesmos moldes, perante a mesma família e unidade familiar. Pois existe uma certa pessoalidade no que diz

respeito a figura do empregador doméstico, em contraponto à regra da impessoalidade vigente quanto aos demais empregadores.

2.1.4 A efetivação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores

A expressão âmbito residencial se refere a todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, desde que não tenha finalidade lucrativa, mas exclusivamente atividade de consumo. Dessa maneira estão abrangidos, por exemplo, empregados de casa de praia e de campo.

Devido a essa extensão, os motoristas, pilotos particulares, marinheiros de embarcação privada, têm reconhecida sua relação jurídica trabalhista, pois o essencial é que a prestação de serviço esteja associada ao interesse pessoal ou familiar, não gerando lucro para o empregador.

O que se considera essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregador (DELGADO, 2015).

O padrão na relação de emprego domésticos, deixa de ser a empresa e passar a ser a família. Estabelecendo uma solidariedade entre todos os integrantes dessa, em relação ao cumprimento das relações trabalhistas (JR, 2014).

2.2 Pressupostos comuns aos empregados celetistas:

2.2.1 A prestação do trabalho por pessoa física

A prestação de trabalho por pessoa física é um dos pressupostos genéricos comum a relação de emprego celetista. Essa característica é analisada segundo a perspectiva do empregado. Dessa forma, somente o empregador poderá ser pessoa física ou jurídica, enquanto que o empregado apenas poderá ser pessoa física.

O fato do trabalhador ser sempre uma pessoa física, é explicado porque o trabalho se constitui numa obrigação de fazer inseparável da pessoa humana, o que, por conseguinte acarreta a intervenção do Estado, reduzindo a autonomia das partes, impondo normas para tutelar seus direitos fundamentais (CASSAR, 2014).

De acordo com o entendimento de Mauricio Godinho Delgado:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2015, p. 271)

2.2.2 A personalidade

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contrato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deverá ser executada pessoalmente, vedada a substituição por outrem, salvo esporadicamente e com o consentimento do empregador (JR, 2014).

Verificando-se a prática de substituição intermitente, substancia que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência deste segundo elemento fático-jurídico (DELGADO, 2015)

O contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc.). É contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente. Todavia, pode o empregador pôr um substituto de sua escolha ou aquiescer com a substituição indicada pelo trabalhador. Isto quer dizer que o contrato é firmado com certa e determinada pessoa. O trabalhador é sempre uma pessoa física, isto se explica porque o trabalho se constitui numa obrigação de fazer inseparável da pessoa humana, o que conseqüentemente acarreta a intervenção do Estado, minimizando a autonomia das partes, impondo normas para tutelar seus direitos fundamentais.

2.2.3 Onerosidade

Onerosidade significa benefícios mútuos. O patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou *in natura*. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem

qualquer vantagem para o trabalhador. A onerosidade do contrato de trabalho é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade (CASSAR, 2014).

A onerosidade pode ser analisada sob dois aspectos: um objetivo e outro subjetivo. No plano objetivo, a onerosidade é manifestada pelo pagamento, pelo empregador, com parcelas conduzidas a recompensar o empregado em função do contrato empregatício pactuado, ocorre quando, mesmo que não tenha havido o interesse principal no pagamento ou intenção de se trabalhar pelo dinheiro, houve de fato contraprestação. E no plano subjetivo, a onerosidade revelar-se pela intenção econômica conferida pelas partes ao fato da prestação de trabalho, quando o trabalho é desempenhado pela necessidade de subsistência, isto é, pelo dinheiro que dele rende, em troca do salário, de vantagens, do pagamento. Sendo assim, é oneroso o trabalho tanto pelo critério objetivo quanto pelo subjetivo (DELGADO, 2015).

2.4 Subordinação

O Direito do Trabalho foi traçado juntamente com o aparecimento da Revolução Industrial. Com o passar do tempo, a realidade do exercício do trabalho e das atividades empresariais foi completamente modificada. Ultimamente, não há como entender a subordinação apenas como decorrente do exercício direto e efetivo do poder de comando do empregador em relação aos seus empregados, conhecida como subordinação clássica (JR, 2014).

A expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (sub – baixo; *ordinare* – ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica. A subordinação ou dependência hierárquica tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho (autônomo, representação, mandato etc.). Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados) ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador (CASSAR, 2014).

3 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

O trabalho doméstico é abordado por uma segregação sócio-histórica, por meio de uma abordagem que vai desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais. Ainda com resquícios advindo da relação casa grande e senzala, a

condição de intimidade gerada entre o empregado e o empregador fez com que o trabalho doméstico fosse desprovido de direitos, agregando-se a isto, a falta de organização sindical dos trabalhadores domésticos, fator que retardou, ainda mais, a consolidação dos direitos dessa categoria (ADAD, 2014).

O caminho percorrido pelo trabalhador doméstico no Brasil, remota ao ano de 1916, através da lei nº 3.071 do Código Civil, que disciplinou a relação dos contratos trabalhistas relacionado à locação de serviços dos empregados, inclusive dos domésticos, sendo este aplicável dentro das possibilidades.

Depois veio o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, que veio regulamentar os serviços dos domésticos e definia como trabalhador doméstico aqueles que exerciam as funções de cozinheiros e ajudantes, arrumadores, copeiros, jardineiros, lavadeiras, porteiros, damas de companhia, amas-secas ou de leite, entre outros.

No ano de 1941, foi editado o Decreto-Lei nº 3.078, o qual disciplinava a locação dos empregados em serviços domésticos. Seu artigo 1º definia: “São considerados empregados domésticos todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”. Esta foi a primeira norma que regulamentou o trabalho doméstico no Brasil.

Dois anos depois, em 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores, permanecendo excluída das normas protecionistas da CLT, por um extenso período. O que pode ser visto no artigo 7º: “Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;” Retirando o trabalhador doméstico deste artigo, a CLT foi o primeiro dispositivo legal a prejudicar explicitamente o doméstico em relação aos outros profissionais.

Apenas com a aprovação da Lei nº 5.859, no dia 11 de dezembro de 1972, foi que os empregados domésticos passaram a ter alguns benefícios, deixando assim de serem totalmente desamparados e adquirindo um mínimo de cidadania jurídica, uma vez que a referida lei dispôs sobre essa profissão somente três direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho; anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial.

Apenas no início da década de 1970, com a Lei n. 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania

mínima, entretanto, uma vez que a Lei n. 5.859 não mais do que, praticamente, apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica (o diploma legal fixou a pertinência da assinatura de CTPS, inserção na Previdência Social e férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, silenciando-se, por exemplo, sobre salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, garantia a gestante, etc.). (DELGADO, 2015, p. 380)

Na década de 80, foi concedido ao empregado doméstico o direito ao Vale-Transporte, com as Leis ns. 7418/85 e 7619/87 e Decreto 95.247/80, o qual explanou efetivamente a extensão do Vale-Transporte aos domésticos.

Com a Constituição Federal de 1988 foi estendido à categoria doméstica: garantia de salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria. A parte final do dispositivo constitucional refere-se ainda à integração à previdência social, o que já era previsto na legislação anterior.

No dia 23 de março de 2001 foi promulgada a Lei nº 10.208, a qual dispõe sobre a profissão do empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego, este em situação de dispensa injusta. Em 19 de julho de 2006 surgiu a Lei 11324/2006, a qual concedeu alguns direitos aos domésticos: descanso remunerado em feriados; 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data da sua publicação; garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; agora fica vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, porém, poderão ser descontadas as despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

Essa nova lei também criou incentivo fiscal ao trabalhador doméstico, permitindo deduzir do imposto de renda, desde o ano fiscal de 2006 até o ano fiscal de 2011, as contribuições previdenciárias patronais mensais, respeitados o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado. (DELGADO, 2015)

A Convenção nº 189, até então, não foi consagrada pelo Congresso Nacional Brasileiro. Porém mesmo sem ratificar a mencionada convenção o país vem implementando medidas que demonstram sua predisposição à obedecer a seus postulados. A grande importância desta convenção para o país foi incentivar o Congresso Nacional a promover alterações na norma constitucional, com a promulgação da emenda 72, a qual estendeu aos empregados domésticos os direitos que, até na época, eram direcionados somente aos demais trabalhadores.

E por fim surgiu a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 66/2012, conhecida como “PEC das domésticas”, que depois foi convertida na EC 72/2013 com a finalidade de revogar o parágrafo único do artigo 7º da CRFB/1988, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e demais trabalhadores.

4 AS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS TRAZIDAS COM A EC 72/2013

No dia 03 de abril de 2013 fora aprovada pelo Congresso Nacional a EC 72/2013, a qual 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. No mesmo ano entrou em vigor o novo texto constitucional.

A justificação jurídico-política da Emenda Constitucional 72/2013 se esbarra nos direitos humanos trabalhistas e sociais. Tais direitos descendem da forma da execução do trabalho e não da natureza do empregador ou da própria função do empregado. O artefato determinante é a prestação pessoal, onerosa, contínua e subordinada juridicamente a outrem. A partir disso, o direito do trabalho passa a ser parte importante dos direitos sociais, cabendo ao Estado promovê-los e assegurá-los. (MERÍSIO, 2013)

A EC 72/2013 traz o seguinte texto, *in verbis*:

O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 7º (...) 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.”

Passaram a fazer parte dos direitos dos domésticos os previstos em dezesseis incisos do artigo 7º da CFRB/88, que antes não eram incluídos. *In verbis*:

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; 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;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; 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; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; 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. XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; 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; 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.

Apesar da incidência imediata da Emenda Constitucional 72/2013, alguns direitos tem a necessidade de regulamentação para o seu efetivo exercício, enquanto outros tiveram incidência imediata.

Sendo assim, foram assegurados imediatamente aos empregados domésticos, recebimento de um salário mínimo ao mês inclusive a quem recebe remuneração variável; pagamento garantido por lei (o patrão não poderá deixar de pagar o salário em hipótese alguma); jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais; hora extra; respeito às normas de segurança de higiene, saúde e segurança no trabalho; reconhecimento de acordos e convenções coletivas dos trabalhadores; proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de discriminação em relação ao portador de deficiência; proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao trabalhador menor de 16 anos.

Apenas poucos direitos previstos em alguns incisos não passaram para o acervo dos direitos do trabalhador doméstico, por impossibilidade de aplicação, ou outra razão. São eles: piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; proteção em face da automação, na forma da lei; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei (MERÍSIO, 2013).

Os benefícios que ainda vão precisar de regulamentação são os seguintes: indenização em demissões sem justa causa; conta no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; salário-família; adicional noturno; auxílio-creche e pré-escola para os filhos e dependentes até cinco anos de idade e seguro contra acidente de trabalho. Esses privilégios são direitos de eficácia contida, uma vez que dependem de regulamentação, através de decretos, leis, portarias ou outros instrumentos, estabelecendo a forma correta de exercê-los.

No dia 17 de março de 2015, a Câmara dos Deputados concluiu a votação do projeto que regulamenta a PEC das Domésticas, mas o texto ainda precisa passar ainda pelo Senado e não há prazo para a conclusão da tramitação da proposta na Casa. Só após ser aprovada pelos senadores é que a regulamentação poderá ser sancionada pela Presidência da República. Na Câmara, foram definidos como deverão funcionar os sete aspectos que ainda dependem de regulamentação.

Porém, o texto ainda pode ser modificado no Senado. A câmara definiu da seguinte forma:

FGTS: O texto torna obrigatório o recolhimento de 8% de FGTS – o benefício hoje é facultativo; Indenização em demissão: no caso de demissão sem justa causa, o projeto prevê que o empregador pague ao empregado multa de 40% sobre o saldo da conta de FGTS; Adicional noturno: o texto prevê que a hora do trabalho noturno seja computada como de 52,5 minutos. A remuneração do trabalho noturno deverá ter acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna. O projeto aprovado considera trabalho noturno quando realizado entre as 22h e as 5h; Seguro-desemprego: O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa terá direito a seguro-desemprego no valor de um salário mínimo por até cinco meses, conforme o período em que trabalhou de forma continuada; Auxílio-família: Pela proposta, os empregados domésticos com renda de até R\$ 725,02 ganham R\$ 37,18 por filho de até 14 anos incompletos ou inválido. Quem ganha acima desse valor e até R\$ 1.089,72 tem direito a R\$ 26,20 por filho; Auxílio-creche: O texto também define que o pagamento de auxílio-creche dependerá de convenção ou acordo coletivo entre sindicatos de patrões e empregadas; Seguro contra acidente de trabalho: A regulamentação aprovada na Câmara também garante que domésticas passem a ser cobertas por seguro contra acidente de trabalho, conforme as regras da Previdência. (BRASIL, 2015)

A câmara deliberou ainda sobre a definição de empregada domésticas, assim asseverou que empregada doméstica seria aquela que presta serviço de natureza não eventual por mais de dois dias na semana. E ainda ficou proibida a contratação de pessoa menor de 18 anos. (BRASIL, 2015)

O projeto em questão ainda aprovou a jornada de trabalho diária de 8 horas, e conforme foi estabelecido pela PEC a semanal não poderá passar de 44 horas. Caso tenha sido compactuado pelas partes o empregado poderá fazer até duas horas extras. O pagamento da hora será 50% superior da hora normal. Assim como também a remuneração da hora extra poderá ser reparada em outro dia, porém desde que seja dentro dos três meses seguintes. (BRASIL, 2015)

Por fim, a Câmara recusou a emenda que almejava autorizar a dedução da base de cálculo do Imposto de Renda da Pessoa Física de até 20% dos gastos com salário, encargos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores domésticos. (BRASIL, 2015)

5 AS CONSEQUENCIAS TRAZIDAS COM A EC 72/2013

A implementação no mundo jurídico da conhecida como PEC das domésticas tem preocupado muitos patrões, especialmente os de classe média, visto que o cumprimento exato da legislação aumentaria os gastos mensais com os empregados domésticos, comprometendo assim o orçamento familiar.

As alterações acarretaram impactos para ambas as partes e todos terão que se amoldar a elas para estar em concordância com a lei. O que não se tem sido noticiado é que os

domésticos também terão que se ajustar, uma vez que a tendência é se exigir maior profissionalização na execução dos seus afazeres.

A Emenda Constitucional nº 72/2013 pretende ser o passo definitivo na consolidação dos direitos trabalhistas para o empregado doméstico. Depende, certamente, de regulamentação infraconstitucional diversos dos seus dispositivos; e nunca será inoportuno lembrar a relevância da ação da jurisprudência na interpretação e efetivação dos direitos, bem como do Ministério Público do Trabalho na proteção de direitos fundamentais com repercussão coletiva. (MERÍSIO, 2013, p. XV)

A tentativa de promover a igualdade de direitos para os trabalhadores em geral, igualando os domésticos aos demais, demonstra um avanço na promoção do Estado de Direito e na defesa da dignidade da pessoa humana, pilares previstos na Constituição Federal de 1988. A importância da emenda estudada não está apenas na extensão dos direitos, mas principalmente no reconhecimento do valor dos serviços doméstico e sua atuação na sociedade brasileira e conseqüentemente na economia. Esta classe de trabalhador hoje tem instrumento legal para requerer maiores direitos e afastar-se da informalidade.

A Emenda Constitucional 72/2013 foi muito importante para a valorização dos empregados domésticos, pois esta categoria por muito tempo foi desconsiderada como objeto de tutela jurídica, passando posteriormente, a deter determinados direitos específicos que antes de igualá-los aos outros empregados, o diferenciavam. São evidentes os avanços ocorridos, porém o que se precisa é progredir na tutela desses empregados, que deve-se pautar na igualdade de direitos com outras classes trabalhadoras. (ADAD, 2014)

Porém não pode querer equiparar o empregador doméstico ao empresário que visa o lucro e assume o risco do empreendimento devido às vantagens por ele auferidas, podendo pagar horas extras, adicionais e fundo de garantia por tempo de serviço, por exemplo. Difícil é, também, equiparar o empregado doméstico aos demais trabalhadores, que possui diferentes atribuições e muitos privilégios que os outros não possuem, como alimentação e moradia gratuitas na residência, e dificuldade de controle na execução de suas atribuições e no cumprimento correto da jornada de trabalho. (MERÍSIO, 2013)

O que muito tem se indagado é que a nova legislação que disciplina o emprego doméstico poderia instigar o desemprego em massa dos domésticos e a diminuição das contratações, visto que aumentaria espantosamente as despesas das famílias. Não obstante, é importante salientar que não é apenas os novos direitos que podem proporcionar a diminuição da figura do empregado doméstico, mas o próprio progresso da sociedade, que passou a não

mais necessitar dos seus serviços diários, tendo em vista o uso mais frequente de restaurantes, creches e escolas em tempo integral, diaristas, dentre outros.

Porém, há de se reconhecer que será muito difícil fazer o controle correto de certos pontos da PEC das Domésticas, como por exemplo, das horas extras e do adicional noturno, uma vez que a residência do empregador não possui as mesmas ferramentas de controle usadas por empresas, muitas vezes onerosa. (ADAD, 2014)

Não obstante a finalidade da Emenda seja extraordinária, acredita-se que ela foi editada de forma desordenada, chegando a equiparar os padrões domésticos às empresas com objetivos lucrativos, nas quais há um retorno financeiro com a prestação da mão-de-obra dos funcionários.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi exposto, num primeiro momento, compreendeu-se a figura jurídica de Empregado Doméstico, bem como seu próprio conceito, e os pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício doméstico.

Dentre os pressupostos exclusivos dos domésticos estão os seguintes: continuidade, finalidade não lucrativa, a apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou família e a efetivação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores. Tem como pressuposto comuns aos celetistas: a prestação do trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação.

Posteriormente foi analisado os aspectos históricos acerca dos direitos trabalhistas domésticos no Brasil. É importante ressaltar que apenas com a aprovação da Lei nº 5.859/72, foi que os domésticos deixaram de ser totalmente desprotegidos e adquiriram um mínimo de cidadania jurídica. Com o passar do tempo, essa classe trabalhadora foi conquistando mais alguns direitos.

Porém, foi somente no dia 03 de abril de 2013, com a aprovação da PEC das Domésticas que os empregados domésticos efetivamente deixaram de ser uma classe marginalizada, pois essa emenda estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais, que antes possuíam diferentes direitos.

No entanto, alguns direitos tiveram implementação imediata enquanto outros ainda depende de regulamentação, como é o caso do salário-família, adicional noturno, auxílio-creche e pré-escola, indenização em demissão sem justa causa, conta no FGTS e seguro desemprego em caso de desemprego involuntário.

Por fim foi feita uma análise das consequências jurídicas da EC 72/2013, onde ficou evidenciado que apesar dos prejuízos, a Emenda Constitucional em estudo trouxe muitos benefícios para os empregados domésticos.

Aguarda-se que novas normas sejam criadas para regulamentar a situação dos domésticos, trazendo mais respeito à esta classe trabalhadora, que mesmo com todo os direitos já alcançados, ainda sofre indevida discriminação.

REFERÊNCIAS

ADAD, Cristiane. **Empregado Doméstico – Alterações promovidas pela EC-72/2013**. 1ª ed., Rio de Janeiro: JusPODIVM, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 mar. 2015.

BRASIL. Decreto nº 3.078, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 mar. 2015.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 02 de fevereiro de 1942. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 22 mar.2015.

BRASIL. Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=48193>>. Acesso em: 22 mar. 2015.

BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em 25 mar 2015.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013. 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. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 25 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. Acesso em: 04 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17418.htm>. Acesso em: 25 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17619.htm>. Acesso em 25 mar 2015.

BRASIL. Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 25 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm>. Acesso em: 25 mar. 2015.

BRASIL. PEC das Domésticas completa 2 anos sem direitos regulamentados. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/04/pec-das-domesticas-completa-2-anos-sem-direitos-regulamentados.html>>. Acesso em: 17 abr. 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. Editora Método. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 14. ed. - São Paulo: LTR, 2015.

JR, José Cairo. **Curso do Direito do Trabalho – Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 9ª ed., Salvador/Ba: JusPODIVM, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano Martinez. **Curso de Direito do Trabalho**, 2014, SARAIVA.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

OLIVEIRA, Érica Siqueira Nobre de. **Emprego doméstico: a evolução e as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3987, 1 jun. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/28054>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2015.

ROSSÉS, José Pedro Oliveira; MONTOITO, Beatriz Helena de Castro. **O empregado doméstico: seus direitos e considerações acerca da Emenda Constitucional 72/2013.** Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24679/o-empregado-domestico-seus-direitc-consideracoes-acerca-da-emenda-constitucional-72-2013/2>>. Acesso em: 20 fev. 2015.

THE EVOLUTION OF LABOR OF EMPLOYEES DOMESTIC RIGHTS IN BRAZIL AND THE CONSEQUENCES BROUGHT BY EC 72/2013

ABSTRACT

The domestic worker category is quirky and different compared to other classes of Brazilian workers, so always received unequal treatment in the Brazilian legal system, for this group of workers that distinction led to a significant exclusion and discrimination. With the concept of sociojurídica figure of domestic servants and the analysis of the historical evolution of their labor rights, this paper seeks to identify the meaning and the scope of Constitutional Amendment 72/2013, known as the Home PEC, concerning the effective abolition of discrimination and unequal treatment with this class, also emphasizing the regulatory bill of this amendment.

Keywords: Domestic Servant. Constitutional Amendment 72/2013. Supplementary Bill the Senat.

ANEXO 1: ERRATA

No dia 6 de maio de 2016 o Senado concluiu a votação do Projeto de Emenda à Constituição com as seguintes regulamentações:

- O empregador terá que depositar mensalmente 3,2% que poderá ser sacado caso o trabalhador seja demitido sem justa causa;
- Quanto ao FGTS, será depositado pelo empregador 8%;
- No caso de seguro desemprego o empregado receberá o valor de 1 salário Mínimo por até 3 meses;
- O texto também deu direito ao Salário Família;
- Quanto ao adicional noturno a remuneração será acrescida de 20% sobre o valor da hora diurna;
- O pagamento de auxílio-creche dependerá de convenção ou acordo coletivo entre sindicatos de patrões e empregadas;
- A contribuição para o seguro acidente é de 0,8%, paga pelo empregador.

Em relação as horas extras as primeiras 40 devem ser pagas em dinheiro para o doméstico, a partir daí cada hora deve ser compensada por folga ou redução de jornada em até um ano. E quanto ao INSS o empregador deverá depositar mensalmente 8%.

A Proposta de Emenda à Constituição foi sancionada pela presidente Dilma no dia 01 de junho de 2015 e foi publicado no diário oficial no dia 02 de junho de 2015. Ficou mantido o texto aprovado pelo Senado, porém teve dois vetos: um que nega aos vigilantes o sistema de contagem de horas dos domésticos e outro que proíbe a demissão por justa causa quando viola a intimidade do empregador doméstico ou de sua família.