

ALTERAÇÕES NOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Daniela Rafael de Andrade*

A “PEC das domésticas”, como ficou conhecida a Emenda Constitucional nº72, que alterou o parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988 completou um mês no dia 03 de maio.

O que mudou neste período?

Percebeu-se que, embora preveja vários direitos, a Emenda Constitucional deixou alguns deles pendentes de regulamentação por nova lei.

Ainda não podem ser exigidos: seguro-desemprego, indenização em dispensas sem justa causa, recolhimento de FGTS (para quem já não fazia), salário-família, adicional noturno, auxílio-creche e seguro contra acidente de trabalho.

Dessa forma, até o momento, o efeito prático mais relevante e imediato trazido pela Emenda é quanto ao horário de trabalho, limitando a carga de trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais e estabelecendo o direito às horas extras em caso de extrapolação.

Outra questão que enseja dúvidas, diz respeito à alteração de contratos que já existiam, ainda que verbais.

O empregado doméstico que cumpria carga horária inferior ao limite estabelecido, não pode ter sua jornada majorada, sem o respectivo aumento de salário.

Do mesmo modo, não é permitido reduzir o salário daquele empregado que cumpria carga horária superior e, agora, terá a jornada reduzida para adequá-la ao limite da Constituição.

Além disso, é obrigatória a concessão do intervalo de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas, para refeição e descanso e o intervalo de onze horas entre um dia e outro de trabalho.

Quanto a este aspecto, vemos queixas de ambos os lados. Os empregadores reclamam das dificuldades de controlar o intervalo e, às vezes, da impossibilidade de concedê-lo, pelo tipo de trabalho prestado. Já os empregados questionam seus patrões sobre a possibilidade de reduzir o período de intervalo para que possam ir embora mais cedo.

Tais intervalos não podem ser negociados! Trata-se de questão de ordem pública que visa proteger a saúde do trabalhador. Dessa forma, em eventual ação trabalhista, o empregador pode ser condenado ao pagamento do período não concedido como hora extra, mesmo que a redução tenha se dado com a concordância do empregado.

Outra dificuldade é quem deverá provar o horário trabalhado em caso de eventual ação trabalhista?

Quanto aos empregados que dormem nas residências onde trabalham, como é o caso, por exemplo, das babás e cuidadores de idosos, como deverão ser calculadas as horas trabalhadas? O período noturno será tempo à disposição? Hora trabalhada?

Um mês após a Emenda, as dúvidas são as mesma de quando foi publicada, embora perceba-se que as pessoas, pouco a pouco, tentam adaptar seu dia-a-dia ao cumprimento das novas regras.

* Advogada trabalhista. Sócia do escritório Andrade, Nigri & Dantas Advogados. Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC-Minas. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos. Professora da Faculdade de Direito Milton Campos.

Algumas propostas vêm sendo suscitadas como, por exemplo, a criação do Supersimples (boleto em que seria pago o INSS e o FGTS simultaneamente), a possibilidade de adoção de regime de compensação de jornada, a redução do percentual da indenização do FGTS, etc...

Aguardemos a regulamentação dos itens pendentes, para que a norma não caia no vazio, mas se torne uma medida para profissionalizar a relação, de forma viável a ambas as partes.