

A POLÊMICA EMENDA CONSTITUCIONAL N° 66/2012 (PEC DAS DOMÉSTICAS)

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é o ramo do direito responsável por estudar as mais diversas relações de trabalho, dentre elas a relação de trabalho doméstico.

Os trabalhadores domésticos não foram abarcados na totalidade de direitos previstos na Carta Magna, os quais são assegurados aos trabalhadores que são sujeitos das relações de emprego, apenas, uma das categorias das relações de trabalho pelo direito trabalhista analisada.

No mês de março do presente ano, a sociedade brasileira recebeu, com espanto, uma grande novidade no estudo das relações trabalhistas brasileiras. A Emenda Constitucional n° 66/2012 (PEC das Domésticas) entrará em vigor, a partir do mês de abril, assegurando aos trabalhadores domésticos a totalidade dos direitos assegurados à categoria dos empregados das relações de emprego.

Essa inovação causou a estranheza da população, principalmente, pela dificuldade em controlar uma relação acontecida no seio do lar familiar, no qual essa categoria de trabalhadores, muitas vezes, reside, se alimenta, dorme. Questionamentos normais, como a impossibilidade de controle de horas extras nesse tipo de relação tem sido foco de dúvidas entre empregadores e, até mesmo, entre os empregados.

1. O DIREITO DO TRABALHO

O direito material do trabalho compreende o direito individual e coletivo trabalhistas, podendo ser conceituado como:

“O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato -, pode, finalmente, ser definido como: *complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos*

concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.”¹

Esse ramo do direito tem uma legislação própria, a qual tem o condão de regular todas as relações surgidas da prestação do trabalho subordinado, sejam quais forem às condições em que esta se verifique.

2. A PRINCIPIOLOGIA JURÍDICA TRABALHISTA

O direito do trabalho pátrio é norteado por princípios básicos, os quais servem de fonte de integração, na ausência da norma e de fonte de interpretação.

O princípio da proteção é o mais importante no direito do trabalho, do trabalhador hipossuficiente. Com base nesse instituto, a legislação trabalhista protege a parte mais fraca da relação, se subdividindo em três outros princípios.

O primeiro deles é o princípio do in dubio pro misero ou in dubio pro operário, o qual preleciona que na dúvida deve o interpretador do direito utilizar a interpretação mais favorável ao trabalhador. Ele não se aplica no campo probatório, porque direito processual já é dotado de normas, instrumentos onde haja a divisão harmônica do ônus da prova, tendo em vista as previsões do art. 818 da CLT e do art. 333, CPC.

O segundo desdobramento do princípio da proteção é a norma mais favorável – aplica-se a norma mais favorável independentemente da sua posição na escala hierárquica, na hierarquia normativa.

A terceira divisão será a da condição mais benéfica, intimamente ligada à teoria do direito adquirido. Conforme tal princípio, as condições fixadas em contrato ou regulamento empresarial aderem ao contrato, qualquer modificação que venha alterá-las somente poderá ser aplicada aos novos contratos de trabalho.

Além desses princípios desdobrados do princípio da proteção, ainda tem-se, por exemplo, o princípio da continuidade da relação de emprego, sob o fundamento de que a regra é a contratação de empregados em contratos por prazos indeterminados, o contrato a termo é admitido somente como exceção.

O princípio da primazia da realidade é aquele que prevê que o que importa, realmente, é a verdade real, realidade dos fatos prevalece pela formal.

Por conseguinte, tem-se o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o qual defende que qualquer alteração do contrato de trabalho depende do mutuo consentimento, só sendo

¹ DELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 6ª Ed. São Paulo: 2007.

valida se não causar direta e indiretamente prejuízo ao trabalhador, sendo de importância ímpar no estudo do Projeto de Emenda Constitucional oportunamente discutido.

O princípio da intangibilidade salarial é aquele em que o trabalhador tem direito a seu salário de forma integral, no momento oportuno e sem qualquer desconto abusivo por motivo qualquer que seja. Esse postulado caminha lado a lado com o da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, VI da CRFB. A regra é que os salários são irredutíveis, mas ela não é absoluta, caso se estabeleça convenção ou acordo coletivo de trabalho faz-se possível a redução salarial temporária do trabalhador.

Por fim, o princípio da irrenunciabilidade de direitos, com base no qual os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, ou seja, não pode o trabalhador, por livre e espontânea vontade, abrir mão dos seus direitos trabalhistas.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Essa distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego é, sem dúvida, uma das mais importantes e basilares do estudo do direito trabalhista.

A relação de trabalho é gênero, da qual a relação de emprego é uma espécie. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, por outro lado nem toda relação de trabalho será uma relação de emprego. Há relação de trabalho autônomo, relação de trabalho eventual, relação de trabalho de estágio, relação de trabalho público, relação de trabalho temporário e relação de emprego. A mais importante no estudo do direito do trabalho é a relação de emprego, a qual tem requisitos específicos e caracterizadores.

Os requisitos da relação de emprego são trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade, a subordinação jurídica e a alteridade, sendo esse último muitas vezes não utilizado como elemento básico.

Sendo assim, o empregado pode ser conceituado, em conformidade com a previsão do art. 3º da CLT, como toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador sob subordinação jurídica a esse e recebendo salário, sendo o empregador o beneficiário da força de trabalho empregada pelo seu funcionário.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Os empregados podem ser classificados, ainda, em diferentes categorias, podendo ser empregados urbanos, rurais, domésticos, temporários, públicos, cada um com suas respectivas leis.

Do outro lado da relação encontra-se a figura do empregador, o qual está previsto no art. 2º da CLT, conforme abaixo transcrito:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

3.1. TRABALHADORES AFINS

Os trabalhadores afins são assim chamados por não se enquadrarem no conceito de empregado, propriamente dito, do ordenamento jurídico brasileiro.

Existem algumas categorias de trabalhadores afins. Dentre eles podemos ver o trabalhador autônomo, que será aquele que faz prestação de serviços sem subordinação jurídica; o trabalhador eventual, o que faz prestação de serviços em caráter eventual; o avulso faz prestação de serviços em caráter eventual, porém sendo a contratação intermediada por sindicato ou órgão gestor de mão de obra; o trabalhador voluntário será aquele presta serviços gratuitamente; o trabalhador doméstico, que é aquele com mais de 18 anos contratado para trabalhar para uma pessoa física ou família em um ambiente residencial e familiar., dentre outros.

3.2. O TRABALHADOR DOMÉSTICO

O trabalhador doméstico, como já dito, é aquele maior, contratado para trabalhar para uma pessoa física ou família em um ambiente residencial e familiar, conforme previsão de lei específica, a lei 5.859/72:

Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Diferente do que muitos estudiosos pensam, os trabalhadores domésticos não são, simplesmente, aqueles que exercem atividades típicas. Não é a atividade do empregado que determina se ele é doméstico ou não, mas sim para quem ele trabalha.

Doméstico é sempre uma pessoa física que trabalha com os requisitos normais, além de haver uma prestação continuada para pessoa física ou família (não pode ser pessoa jurídica) que não explore atividade lucrativa, no âmbito residencial.

Reside, nesse caso, uma diferença, posto que não há a natureza “não eventual” encontrada nas relações de emprego, e sim uma natureza “contínua”, ou seja, aquela que não sofre interrupção.

A doutrina majoritária defende que doméstico seria quem trabalha 3x ou mais por semana, toda semana.

A mão de obra do empregado doméstico não pode ter fins lucrativos. O tipo do serviço tem que ser consumido pela pessoa física ou família.

Por conta de sua singularidade, sempre estudou-se separadamente e de forma clara os direitos inerentes a esses trabalhadores domésticos, conforme previsão expressa no ordenamento jurídico pátrio.

O trabalhador doméstico tem direito a ter sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), devidamente anotada. Esse direito vai além das anotações devidas, requerendo, ainda, especificações das condições do contrato de trabalho (data de admissão, salário ajustado e condições especiais, se houver).

As anotações devem ser efetuadas no prazo de 48 horas, após entregue a Carteira de Trabalho pelo(a) empregado(a), quando da sua admissão. Com base no art. 5º do Decreto 71.885/1973 e do art. 29, §1º da CLT, a data de admissão a ser anotada corresponde à do primeiro dia de trabalho, mesmo em contrato de experiência.

O salário-mínimo deve ser aquele fixado em lei, direito este constitucionalmente garantido, no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal.

Com relação aos feriados civis e religiosos, com a publicação da Lei n.º 11.324/2006, revogou-se a alínea “a” do art. 5º da Lei n.º 605/49, passando os trabalhadores domésticos a ter direito a tais feriados, sendo assim, caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o

empregador deve proceder com o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana, previsão do art. 9º da Lei n.º 605/49.

O art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal Brasileira prevê, também, a garantia da irredutibilidade salarial aos trabalhadores do lar, assegurando, juntamente, o direito ao 13º (décimo terceiro) salário, gratificação concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira parcela é concedida entre os meses de fevereiro e novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, sendo a segunda parcela, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito.

Há a possibilidade, ainda, de o empregado desejar receber o adiantamento, por ocasião das férias, o qual deverá ser requerido no mês de janeiro do ano correspondente, em conformidade com o art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal.

O art. 7º, parágrafo único da CRFB assegurará a esses trabalhadores, ainda, o direito ao repouso semanal remunerado, o qual deverá ser preferencialmente aos domingos.

Quanto ao direito de férias de 30 (trinta) dias, ele será assegurada, sendo as férias remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão. Tal período, fixado a critério do empregador, deverá ser concedido nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. O empregado poderá requerer a conversão de 1/3 do valor das férias em abono pecuniário, requerendo, no entanto, no prazo de até 15 dias antes do término do período aquisitivo, em respeito ao art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 dias antes do início do respectivo período de gozo (art. 145, CLT).

As férias proporcionais, no término do contrato de trabalho também serão asseguradas, em razão da Convenção nº 132 da OIT, promulgada pelo Decreto Presidencial nº 3.197/99, a qual tem força de lei e assegurou a todos os empregados, inclusive os domésticos, o direito a férias proporcionais, independentemente da forma de desligamento (arts. 146 a 148, CLT), ainda que esteja incompleto o período aquisitivo de 12 meses. Desta forma, o empregado que pede demissão antes de completar 12 meses de serviço, tem direito a férias proporcionais.

Por força da Lei n.º 11.324/006, foi estendida às trabalhadoras domésticas a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. A gestante fará jus a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de

120 dias (art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal). O art. 73, I, da Lei nº 8.213/91, dispõe que o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica, em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, que não será inferior ao salário-mínimo e nem superior ao limite máximo do salário de contribuição para a Previdência Social.

O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, conforme previsão do art. 30, II, do Decreto nº 3.048/99, isto é, com qualquer tempo de serviço.

O início do afastamento do trabalho, no entanto, será determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular, podendo ser requerido no período entre 28 dias antes do parto e a data de sua ocorrência. Deve-se atentar ao fato de que em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos 120 dias.

Para requerer o benefício, a doméstica gestante deverá apresentar, em uma Agência da Previdência Social (APS), o atestado médico declarando o mês da gestação, a Carteira de Trabalho e o comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária.

Os homens, enquanto pais, irão se enquadrar numa situação diversa das mulheres, mães, ao receberem a licença-paternidade, a qual será de 05 dias corridos, para o empregado, a contar da data do nascimento do filho (Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias).

Há situações em que a Autarquia Previdenciária, INSS, deve pagar ao trabalhador benefícios por conta de causas excepcionais e específicas. O auxílio-doença, pago pelo INSS, será pago a partir do primeiro dia de afastamento. Este benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença só será concedido a contar da data de entrada do requerimento, conforme art. 72 do Decreto nº 3.048/99.

O art. 7º, parágrafo único da Carta Magna assegura o aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias. No momento em que uma das partes almejar rescindir o contrato de trabalho deverá comunicar à outra a sua decisão, o que carecerá de uma antecedência mínima de 30 dias.

Caso haja uma dispensa imediata, o empregador deverá efetuar o pagamento relativo aos 30 dias do aviso-prévio, computando-o como tempo de serviço para efeito de férias e, ainda, do 13º salário, segundo previsão do art. 487, § 1º, CLT. A falta de aviso-prévio por

parte do empregado, por outro lado, dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo, art. 487, § 2º, CLT.

Quando o empregador dispensar o empregado do cumprimento do aviso-prévio, deverá fazer constar, expressamente, do texto do aviso, indenizando o período de 30 dias.

O art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, trata, por conseguinte, da aposentadoria. A aposentadoria por invalidez requer a existência de um período de carência de 12 contribuições mensais, ela dependerá da verificação da condição de incapacidade do trabalhador mediante exame médico-pericial, o qual fica a cargo do INSS e será devida a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, no caso de entre essas datas decorrerem mais de 30 dias. Essa aposentadoria será automaticamente cancelada quando o aposentado retornar ao trabalho, o que pode vir a acontecer no caso de reabilitação do mesmo (arts. 29, I, 43, 44, § 1º, II, § 2º, 45, 46, 47 e 48, do Decreto nº 3.048/99).

Por outro lado, a aposentadoria por idade será devida ao segurado que completar 65 anos e à segurada com 60 anos, uma vez cumprido o período de carência de 180 contribuições mensais, arts. 29, II, 51, 52, I, do referido Decreto.

O vale-transporte foi instituído pela Lei nº 7.418, em 1985, e regulamentado pelo Decreto nº 95.247, somente em 1987. Esse benefício é devido ao empregado doméstico quando o mesmo utilizar-se de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. A quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento deverá ser informado pelo próprio trabalhador.

Até o presente ano, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) era um benefício opcional, instituído pelo art. 1º, da Lei nº 10.208 de 2001, o qual foi resultado de negociação entre o empregado e o empregador, que em regra recebe esse benefício. A despeito da inclusão do trabalhador doméstico no sistema do FGTS ser facultativa, caso ela viesse a ser efetivada, se reverteria de caráter irrevogável em relação ao respectivo vínculo empregatício.

O empregado doméstico é identificado no Sistema do FGTS pelo número de inscrição no PIS-PASEP ou pelo número de inscrição do trabalhador no INSS (NIT).

O recolhimento, no valor de 8% do salário pago ou devido mensalmente, será feito até o dia 7 do mês seguinte, mas, se no dia 7 não houver expediente bancário, o recolhimento deverá ser antecipado para o dia útil anterior ao dia 7.

Para efetuar o recolhimento do Fundo de Garantia do Trabalhado, o empregador deverá preencher e assinar a Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social GFIP, apresentando-as a uma agência da rede bancária conveniada.

Por oportuno, deve-se saber que nos casos em que haja rescisão do contrato de trabalho, deverão ser observadas as hipóteses de desligamento para recolhimento do percentual incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato, devidamente atualizados, na conta vinculada do empregado.

No caso de despedida pelo empregador sem justa causa o percentual incidente sobre o montante de depósitos realizados será de 40%, nas despedidas por culpa recíproca ou força maior, por outro lado, esse percentual reduzirá à metade, correspondendo a 20%, conforme previsto no art. 18, §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.036/090.

O Seguro-Desemprego, doutra parte, é um benefício concedido, exclusivamente, ao empregado inscrito no FGTS, por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses contados da dispensa sem justa causa, que não está em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, excetuados auxílio-acidente e pensão por morte, e, ainda, que não possui renda própria de qualquer natureza.

As hipóteses referentes às dispensas de justa causa são as constantes da previsão do art. 482 da CLT, à exceção das alíneas "c" e "g".

Para cálculo do período do benefício, serão considerados os meses de depósitos feitos ao FGTS, em nome do empregado doméstico, por um ou mais empregadores.

Esse benefício do seguro-desemprego ao trabalhador doméstico consiste no pagamento, no valor de 1 salário-mínimo, por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses.

Conclusivamente, o art. 7º, parágrafo único da CF, traz basicamente os direitos desses trabalhadores, em especial, quais sejam o salário mínimo; a irredutibilidade salarial; o décimo terceiro salário; o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; os feriados remunerados, incluídos depois de 2006, pois não eram previstos na Carta Magna; as férias anuais com acréscimo de um terço (30 dias corridos e não 20 dias úteis); a licença à gestante

de 120 dias (Diferente dos empregados, ela será paga pela previdência social, e não pelo empregador); a licença paternidade; o aviso prévio e a integração à previdência social. Daí se vê que o empregado doméstico, até o presente ano, no qual se aprovou a chamada “PEC das domésticas”, não fazia jus a hora extra, hora noturna, adicional de periculosidade, entre outros direitos assegurados aos empregados.

A lei do trabalhador doméstico, Lei nº 5.859/72, desde antes desse projeto de emenda constitucional, previa peculiaridades inerentes à relação doméstica.

A lei prevê, primeiramente, que é proibido o empregador descontar do empregado doméstico a alimentação in natura que o empregador dá a esse doméstico, assim como a higiene, vestuário e moradia.

Em relação à moradia, sinônimo de habitação, a exceção é se o empregador tiver dado residência em local diverso ao da prestação de serviço, e desde que isso tenha sido previamente ajustado entre as partes. Sendo assim, não tem natureza salarial a alimentação, o vestuário, a higiene ou a moradia dessa categoria de trabalhadores, salvo se ocorrer em local diverso da prestação do serviço e houver ajuste.

As informações referentes à moradia estão previstas no art. 2º-A da Lei específica conforme se vê abaixo:

Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo 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.

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Nos Estados em que houver lei estadual, como a lei normalmente é mais vantajosa, é possível incidir o piso salarial.

Em relação ao benefício do Instituto Nacional do Seguro Social, o doméstico recebe auxílio doença desde o primeiro dia da doença. No caso dos outros trabalhadores, por outro lado, nos primeiros 15 dias quem paga é o patrão (interrupção do contrato de trabalho), cabendo à previdência pagar somente a partir do 16º dia (suspensão do contrato).

A lei assegura, ainda, ao trabalhador doméstico direito à transporte, caso ele necessite de transporte para trabalhar.

E relação ao FGTS, a lei prevê no art. 3º-A que o mesmo não é obrigatório, lembrando, no entanto, que o mesmo vincula. O seguro desemprego é possível, mas apenas se o empregado recebia FGTS.

Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.

Nos casos em que haja a inclusão do empregado doméstico no FGTS, como visto, concede-se o seguro-desemprego a doméstica, o qual deverá seguir as disposições do art. 6º da Lei 5.859/72:

Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas c e g e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

4. A PEC DAS DOMÉSTICAS

A notícia divulgada no dia 26 de março trouxe um alvoroço e uma série de conflitos de opiniões em todo o Brasil, atraindo a comoção da mídia nacional e de todo o povo brasileiro. Com a aprovação em segundo turno pelo Senado, nesta mesma data, da proposta de emenda à Constituição conhecida como PEC das Domésticas, os direitos dos trabalhadores domésticos serão ampliados.

O texto já foi aprovado pela Câmara, e só precisa ser promulgado pelo Congresso para começar a valer.

O instituto da emenda constitucional tem por objetivo permitir que hajam modificações pontuais na Constituição de um país, sem a necessidade de abolir toda a Carta Magna vigente e construir uma Constituição inteiramente nova. A grande vantagem da Emenda Constitucional seria a de permitir mudanças institucionais dentro dos trâmites legais e mantendo a ordem legal, além de que a Emenda Constitucional pode mudar apenas um

parágrafo, tópico ou tema da Constituição, sem a necessidade de se convocar uma nova Constituinte.

A aprovação de uma emenda geralmente passa por exigências superiores às necessárias para a aprovação de uma Lei ordinária. Os mecanismos de aprovação são distintos, a começar pela imprescindibilidade dessa aprovação advir da ampla maioria, quórum de dois terços ou três quintos, na Câmara alta e na baixa, até a aprovação da mudança nos Estados, a qual em alguns casos passa pela revisão do Judiciário (Suprema Corte ou Supremo Tribunal de Justiça), ou até por plebiscitos populares.

Esse projeto de emenda à constituição, especificamente, traz inúmeras alterações à atual tutela do ordenamento jurídico pátrio. Com a alteração, os empregados domésticos terão os direitos igualados aos trabalhadores de uma empresa ou uma fazenda. Alguns direitos, como a jornada de 44 horas semanais e o pagamento de horas-extras, terão validade imediata, estarão valendo a partir da promulgação da emenda constitucional. Por outro lado, alguns outros, a exemplo da conta no FGTS, seguro-desemprego e salário-família, devem vir a ser efetivados no futuro, após a regulamentação.

Atualmente, os direitos não regulamentados já existem para trabalhadores urbanos e rurais, porém com condições específicas, dependendo da natureza do trabalho. A assessoria de imprensa do Ministério disse que a obrigação para aplicar algum deles poderá demorar mais se for necessária a edição de projetos de leis, que deverão passar pelo crivo do Congresso. Já normas como decretos e portarias, mais simples, valem a partir da publicação, pelo próprio governo.

4.1. SUJEITOS AFETADOS

A Proposta de Emenda Constitucional afeta qualquer trabalhador doméstico, ou seja, aquele que conte com mais de 18 anos contratado para trabalhar para uma pessoa física ou família em um ambiente residencial e familiar. Entre eles, estão profissionais responsáveis pela limpeza da residência, lavadeiras, passadeiras, babás, cozinheiras, jardineiros, caseiros de residências na zona urbana e rural, motoristas particulares e até pilotos de aviões particulares.

Além dessa categoria de trabalhadores, a PEC atingirá, também, os empregadores dos mesmos, tendo em vista a gama de direitos inseridos para esses trabalhadores, a alteração na situação fática de muitas famílias e os incontáveis questionamentos a respeito dos direitos abarcados e de como aplicá-los ao contexto anteriormente vivido no seio dessa relação de trabalho.

4.2. DOS NOVOS DIREITOS

A Emenda Constitucional nº 66/2012 (PEC das Domésticas) altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.

As mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a Emenda ao texto constitucional referente ao parágrafo único do art. 7º, o qual passará a vigorar com a redação abaixo transcrita:

“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, 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, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”(NR)

É de observar-se, portanto, que essa alteração ao texto constitucional assegurou à categoria dos trabalhadores domésticos, com base no princípio da igualdade, “novos” direitos, os quais apesar de antigos não eram abarcados por essa categoria.

A aprovação da Emenda Constitucional nº 66/2012 vai assegurar a esses trabalhadores, a partir de sua promulgação prevista para o dia 02.04.2013, além dos direitos que lhe eram assegurados, os abaixo elencados:

- a) Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- b) Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- c) Obrigatoriedade no recolhimento do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- d) Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- e) Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- f) Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- g) Salário-família pago em razão de dependente menor de 14 anos ou inválido do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

- h) 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;
- i) Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do valor normal;
- j) Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- k) Auxílio-creche – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- l) Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- m) Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- n) Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- o) Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- p) 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.

4.3. REAÇÃO POPULAR

A reação popular, em relação a aprovação dessa EC é das mais variadas. De um lado os defensores da abrangência de direitos que acreditam ter sido essas alterações estritamente positivas, de outro lado os opositores. Entre defensores e opositores estão ainda aqueles que apesar de concordarem com as alterações trazidas temem a dificuldade em sua aplicabilidade, bem como os fantasmas do desemprego.

A última semana foi marcada por uma mídia pulsante e intrigada com a novidade trazida na PEC das domésticas. Todos os noticiários e programas de publicidade buscaram esclarecer a sociedade, sanando as dúvidas de ambas as partes que compõem a relação de trabalho, de um lado os empregadores, de outro os empregados.

Os direitos que mais causaram tremor popular foram, sem dúvidas, a hora extra, o adicional noturno e a jornada de trabalho de 44 horas.

Os empregados, em regra, tinham esses direitos assegurados e devidamente normatizados.

O ministro do Trabalho, Manoel Dias, afirmou ao G1 no último dia 28, que em 90 dias a PEC das Domésticas deverá estar regulamentada. Na prática, significa a efetivação de 07 dos 16 direitos adquiridos pelas empregadas e outros funcionários do lar que ainda dependem da edição de novas normas pelo governo para começarem a valer.

Dentre os 16 novos direitos assegurados, os benefícios que ainda vão precisar de regulamentação são: 1) indenização em demissões sem justa causa, 2) conta no FGTS, 3) seguro-desemprego e 4) salário-família, 5) adicional noturno, 6) auxílio-creche e 7) seguro contra acidente de trabalho. Os outros nove direitos já estarão valendo a partir da promulgação da emenda constitucional.

Dias afirmou ao jornal da Globo – G1 que quanto às dúvidas que colocará a estrutura da pasta para atender empregadores e empregados, conforme se vê abaixo:

"As regionais, as superintendências estão disponíveis para atendimento. Todos estarão disponíveis para contribuir com esse gesto enorme praticado pelo Congresso Nacional ao estender aos empregados domésticos os benefícios dos trabalhadores regulados pela CLT".

4.3.1. Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais

Quanto a duração do trabalho dos profissionais domésticos, não se aplicava o limite regra da Consolidação das leis trabalhistas, havendo, muitas vezes, uma jornada profissional muito além da prevista para a relação entre empregadores e empregados

A duração do trabalho normal representa aquela 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.

Maurício Godinho Delgado com maestria dispõe a respeito da composição da jornada de trabalho, ao afirmar:

“São três os critérios principais de cálculos da extensão da jornada de trabalho. Podem eles ser ordenados sequencialmente, em correspondência à crescente amplitude que conferem à noção de jornada. São tais critérios o do tempo efetivamente trabalhado, o do tempo à disposição no centro de

trabalho e, finalmente, o do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência (além do somatório anterior)".²

Como dito, a jornada laboral não poderá ultrapassar 08 horas diárias ou 44 semanais. Atente-se ao fato de que esses elementos não são somados, mas sim alternados. A jornada pode ser inferior ou superior ao lapso temporal de 8 horas, contanto que respeito a jornada semanal máxima de 44 horas.

No caso dos empregados domésticos o que mais preocupa-os e a seus contratantes é como poder-se-á fazer esse controle no seio da relação do lar. Não há uma maneira específica de se especificar o como saber (e ter certeza) do período efetivamente trabalhado dessa categoria de funcionários, mas é de clareza solar que a colocação do trabalhador a disposição do empregador já configura atividade laboral.

Como contabilizar o tempo efetivamente trabalhado de uma empregada doméstica? Como comprovar que a mesma teve seu intervalo intra-jornada respeitado? Como calcular as horas extras? O que fazer com os funcionários que dormem em seus trabalhos?

Os profissionais do ramo trabalhista ao serem questionados buscaram esclarecer esses tipos de questionamento informando que o tempo de trabalho será em concordância com a previsão legal e que o respeito a esse período será com base em uma relação de confiança, organização e respeito recíprocos, em que as partes irão convencionar peculiaridades, como o período de almoço destinado ao funcionário, o qual em regra será de 01 ou 02 horas.

A atitude recomendável é que os empregadores criem um contrato para os funcionários domésticos fixando jornada e horas extras, por exemplo. Em entrevista ao jornal Folha de São Paulo especialista Ricardo de Freitas Guimarães, professor da pós-graduação da PUC-SP, afirma que "É preciso a elaboração de um contrato que estabeleça uma relação um pouco mais formal".

Conforme texto expresso da PEC, os empregados domésticos poderão trabalhar na jornada utilizada como regra para os outros empregados. Com base nessa informação, ao Estadão, a especialista em Direito Trabalhista Mirella Costa Macêdo Ferraz recomenda: "Com a necessidade do controle da jornada de trabalho, o empregador pode usar cadernos de controle de ponto que vendem em livrarias e papelarias ou podem ser impressos pelo computador".

² DELGADO, Mauricio Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 6ª Ed. Editora São Paulo, 2007.

Insta salientar, oportunamente, que além dos horários referentes a entrada e a saída do trabalhador, o controle de ponto deve indicar o horário de intervalo para almoço e descanso. Patrão e doméstico assinam o livro, para atestar a veracidade das informações.

Aqueles que não colocarem um mecanismo de controle nas suas residências poderão contar com problemas como por exemplo a forma de calcular o período em que seus funcionários estiveram no período de descanso.

O Fantástico no programa de domingo dia 31/03 trouxe o Doutor Luis Guilherme que tirou as dúvidas dos empregados e empregadores e explicou a solução para aqueles que dormem nos seus trabalhos.

O advogado, Doutor Luiz Guilherme Migliora, começa tratando da jornada de trabalho e do direito ao dia de descanso conforme se vê abaixo:

“Se ela trabalha de segunda a sábado, e se eles quiserem dividir a jornada dela igualmente pelos seis dias, ela só vai poder trabalhar sete horas e vinte por dia. Sete horas e vinte por dia, com intervalo para almoço, que pode ser de até duas horas. Então, a jornada total dela com intervalo no meio vai ser nove horas e vinte. Isso, se eles quiserem fazer igual todos os dias.

Pela lei, tem que haver um dia de descanso na semana, descanso de 11 horas entre as jornadas e um intervalo no meio do expediente de no mínimo uma hora e no máximo duas para o almoço. Além das mensalistas, também são considerados empregados domésticos, cuidadores de idosos, motoristas, caseiros e babás.”

Quanto aos profissionais que dormem no seu local de trabalho, esclarece-se que dormir no trabalho não dá direito a acréscimo no salário e hora extra deve ser paga se trabalhar mais de 44 horas semanais. O especialista no programa do dia 31, ao ser questionado, afirmou que o fato de dormir não muda nada, na medida em que o trabalhador doméstico não seja chamado depois que acabou a jornada dele. Sabe-se que muitas pessoas trabalham e dormem porque não têm como voltar para as suas casas, por exemplo, o que não tem problema, o empregado irá dormir na residência dos patrões, mas na hora que bateu o ponto, anota o horário e ali acaba a jornada, não pode mais trabalhar.

O que trouxe maiores dúvidas foi o caso de uma doméstica que estava presente no programa, a Jovoneide, a qual dorme no quarto da criança que cuida, como muitas efetivamente. O especialista Luiz Guilherme afirma que isso significa que a funcionária está à disposição durante essa noite que dorme com a criança. À disposição, ela tem que receber um adicional que é igual a um terço da hora normal dela. Sendo assim, para cada hora que ela fica

dormindo no quarto, a mesma deve ganhar um terço do que ganha durante o dia. Há, no entanto, uma informação importante, isso será recebido, apenas, se ela não precisar fazer nenhuma atividade relativa ao trabalho nesse período.

Por outro lado, há a possibilidade de precisar-se do funcionário que está ali dormindo. Se, por acaso, o patrão, ou a criança tem algum problema durante a noite, passa mal, ela tem que acordar, dar banho, dar um antitérmico e fica duas ou três horas, configura-se hora extra. Essa hora sai da hora de à disposição e vira hora extra porque é hora de efetivo trabalho.

Essa hora extra ocorrerá algumas vezes durante o período diurno também. Caso opte-se por uma jornada superior a de 08 horas diárias, o empregado doméstico, conforme dispõe a PEC, fará jus ao adicional supra referido, o qual, no entanto, também obedecerá a uma limitação diária, conforme se vê adiante.

4.3.2. A hora extra

A hora extra pode ser conceituada como todo período trabalhado excedente à jornada contratualmente acordada. Ela ocorrerá antes do início da jornada normal de trabalho, no intervalo do repouso e alimentação, após o período ou, até mesmo, em dias que não estão no contrato (sábado, domingo ou feriado). Para fazer jus ao adicional de jornada não se faz necessário o exercício do trabalho, mas simplesmente estar à disposição do empregador ou de prontidão já se configura a hora extra.

Ela está prevista no art. 7º, XVI da CRFB, bem como nos arts. 59 e 61 da CLT, conforme se vê abaixo:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de

força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelos menos, 50% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Por oportuno, insta salientar que nenhum empregado será jamais obrigado a prestar horas extras, havendo a exceção da necessidade imperiosa descrita no art. 61, supramencionado.

A dúvida que mais assola a população brasileira com a emergência da PEC das domésticas, e a extensão desses direitos a essa categoria de empregados, é exatamente como se controlará as horas efetivamente calculadas, visto no tópico acima, e como serão calculadas essas horas extras.

Sabe-se que se admite, em sede de horas extras, apenas 02 horas a cada jornada diária de trabalho, e não será diferente quanto aos funcionários domésticos.

Especialistas sugerem o controle por ponto, podendo se fazer também uma tabela, na qual o funcionário doméstico irá anotar, preferencialmente com sua própria letra, todos os dias e horários. O ideal é que patrão e empregado assinem, o importante é que o patrão possa verificar quantas horas estão sendo efetivamente laboradas ou o empregado esteja à disposição por dia.

Deve-se tomar cuidado no cálculo das horas extras, atentando ao limite diário das 02 horas. Se o trabalhador um dia na semana trabalhou dez horas, haverá uma negociação, vão ter que combinar empregadores e empregados para haver menor jornada laboral nos outros dias, respeitando o limite de 44 horas semanais.

Quanto ao cálculo dessas horas extras, ele será efetuado da seguinte maneira. O salário mensal divide por 220 horas. Com as 220 horas captura tudo o que se paga para o empregado, inclusive o dia de repouso. Assim sendo, se pega o salário mensal, divide pelo número de horas até que se encontre no valor correspondente ao salário hora, o qual será considerado a base da hora extra. Em resumo, a hora extra representa o salário hora mais 50%.

4.3.3. A empregada doméstica X a diarista

A diferença existente entre o empregado doméstico e o diarista é referente ao tempo de trabalho semanal destinado ao serviço.

O profissional diarista é aquele que, assim como o empregado doméstico, conte com mais de 18 anos contratado para trabalhar para uma pessoa física ou família em um ambiente residencial e familiar, no entanto, esse vínculo não se encontra na carteira de trabalho e obedece a um limite máximo de 02 vezes na semana.

Sendo assim, existe a possibilidade de transformar, após a incidência da emenda constitucional, o empregado doméstico em diarista, no entanto, se transforma de mensalista em diarista, o que teria que ser observado é o valor hora, portanto, é possível.

Insta frisar, que diarista só pode trabalhar, no máximo, duas vezes por semana na mesma casa, ultrapassado esse período já segue as regras da empregada mensalista.

A nova lei não permite que se demita a empregada mensalista e a contrate novamente por um salário menor. Demitir a mesma empregada e contratar para trabalhar a mesma jornada por um salário menor é nulo. Isso não pode ser feito.

Doutor Luiz Guilherme, contudo, esclarece a possibilidade dessa transformação da mensalista em diarista e explica a não ofensa aos princípios basilares do direito do trabalho.

Não se pode fazer nenhuma alteração ao contrato de trabalho que seja prejudicial ao empregado, essa é a regra. Vários patrões pagam a parte do INSS que caberia aos empregados, caso agora ele decida cobrar do funcionário, para não ficar muito caro, isso não será possível. Não descontar o INSS é um comportamento que não é obrigatório, mas se esse benefício foi agregado ao contrato do empregado, na medida em que se estabelece uma condição mais benéfica, que é não descontar o INSS, o retorno a uma condição menos benéfica não será possível.

Pesquisa do Ibre/FGV relata situação dos empregados domésticos no Brasil.

“De cada dez trabalhadores domésticos, só três tinham registro na carteira de trabalho, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

(Pnad) de 2011. A taxa de informalidade entre esses empregados chega a 69%, e é ainda mais alta entre as mulheres, que são mais de 93,6% deste mercado. Para elas, a informalidade é de 70,7%, contra 53% entre os homens.”³

O pesquisador Fernando de Holanda Barbosa Filho, do Ibre, ao tratar da PEC afirma que acredita que a mesma vai elevar o grau de informalidade no mercado por conta da elevação dos custos trabalhistas.

“Sobre a lei, o que se observa é que ela tende a aumentar a informalidade, possivelmente vai haver uma troca (de domésticas para diaristas), substitui um tipo por outro. O governo vai antecipar um processo natural, já que esse trabalho estava sendo reduzido, mas ia demorar alguns anos”.⁴

O salário médio dos trabalhadores domésticos está aumentando em ritmo elevado. O pesquisador, que desenvolve o Índice de Economia Subterrânea (IES) em parceria com o Instituto Brasileiro de Ética Concorrencial (Etc), acredita que o ajuste não será imediato, deverá acontecer gradativamente.

Tem-se percebido, ainda, que já há diminuição do número de trabalhadoras domésticas no país. Isso ocorre em parte porque as mulheres buscam outras formas de trabalho e doutra parte porque as famílias estão começando a se organizar de outra maneira.

Essa situação hodierna pode ser claramente vista na redução de 12% para menos de 3% no número de empregadas domésticas que moravam na casa em que trabalham, entre 1995 e 2009. Vê-se, portanto, uma mudança nas relações de trabalho, da vida doméstica, divisão do trabalho entre mulheres e homens, posto que a sociedade venha aprendendo a conviver com essa relação que nada mais é do que uma relação de trabalho.

5. CONCLUSÃO

O último mês de março fora marcado por uma grande novidade no universo jurídico trabalhista, a Emenda Constitucional 66/2012, chamada PEC das domésticas, que assegurou aos profissionais da categoria doméstica 16 novos direitos, direitos esses já existentes para outros empregados, atuais em relação a essa categoria.

Dentre esses direitos estão a garantia de uma jornada de trabalho de 08 horas diárias ou 44 semanais, a hora extra, o adicional noturno, o auxílio-creche, dentre outros. O ministro

³ CUNHA, Simone. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/04/pec-da-mais-direitos-domesticas-mas-informais-ainda-sao-maioria.html>.

⁴ Idem.

do Trabalho, Manoel Dias, afirma que no prazo de 90 dias a PEC das Domésticas deverá estar regulamentada. Na prática, significa a efetivação de direitos adquiridos pelas empregadas e outros funcionários do lar que ainda dependem da edição de novas normas pelo governo para começarem a valer.

O surgimento dessa alteração constitucional tomou conta da mente da maioria dos brasileiros, que se questionavam a respeito das mudanças e das adaptações das mesmas nas relações de trabalho já existentes.

As modificações mais polêmicas foram da jornada de trabalho máxima que passou a abarcar os funcionários domésticos e do direito a fazer jus a hora extra.

Como visto, a jornada máxima de trabalho das domésticas será de 08 horas diárias ou de 44 semanais, critérios esses alternativos, podendo-se aumentar ou diminuir a carga diária de trabalho, sem, no entanto, ferir a regra das 44 horas máximas semanais.

As horas extras serão calculadas conforme a regra geral, corresponde ao acréscimo de mais 50% no valor da hora, e sendo estipulado o limite diário de 02 horas extras ao trabalhador doméstico.

O controle dessas horas deverá ser prestado mediante controle de ponto ou tabela de trabalho anotada pelo próprio profissional, e assinada por patrão e empregado, visando assegurar as informações ali colacionadas.

Diante do surgimento dessa Emenda Constitucional, prevê-se um aumento da quantidade das diaristas, trabalhadores domésticos que prestam atividade a um determinado patrão no prazo máximo de duas vezes na semana. Será autorizada a transformação do profissional mensalista em diarista, sem problemas, contanto que se respeite esse período semanal e não haja diminuição salarial, nem perda das vantagens anteriormente estabelecidas ao trabalhador.

Espera-se que não tarde a aparecer as regulamentações a respeito dos direitos ainda não regulados, como é o caso do adicional noturno, para que restem menos controvérsias e dúvidas em torno da nova PEC.

Ademais, caberá, agora, aos profissionais domésticos e seus patrões uma maior organização, confiança e lealdade para que consigam se adaptar às mudanças constitucionais já aprovadas.

A tendência é que muitas famílias abram mão do profissional doméstico, mantendo-se com as chamadas diaristas, como dito ou, até mesmo, dividindo-se na residência as funções domésticas. O desemprego é uma das grandes preocupações da população brasileira, mas, por outro lado, dependendo das estipulações acordadas entre patrões e empregados, os

trabalhadores domésticos poderão vir a ganhar, inclusive, mais do que ganhavam quando eram profissionais de carteira assinada e vinculados a somente um empregador.

REFERÊNCIAS

ADJUTO, Graça. Brasília, 2013. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-03-25/votacoes-sobre-fundo-de-participacao-dos-estados-e-pec-das-domesticas-marcam-pauta-do-senado>. Acesso em: 28 de março de 2013.

AGÊNCIA DO ESTADO. Domésticas ficarão mais caras com controle da jornada. 2013. Disponível em: <http://valeagoraweb.com.br/brasil/domesticas-ficaroo-mais-caras-com-controle-da-jornada/>. Acesso em: 29 de março de 2013.

APROVADA em definitivo a PEC das Domésticas. 2013. Disponível em: <http://direitodomestico.com.br/?p=3453>. Acesso em: 28 de março de 2013.

BRASIL, Constituição Federal Brasileira, 1988.

BRASIL, Decreto-Lei 5.452/43.

BRASIL, Emenda Constitucional 66, 2013.

BRASIL, Lei Federal 10.208/2001.

BRASIL, Lei Federal 5.859/72.

CUNHA, Sérgio Sérvulo da. DICIONÁRIO COMPACTO DO DIREITO. 7ª Ed. Saraiva, 2008.

CUNHA, Simone. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/04/pec-da-mais-direitos-domesticas-mas-informais-ainda-sao-maioria.html>. Acesso em: 01 de abril de 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 6ª Ed. Editora São Paulo, 2007.

Direitos do (a) Empregado (a) Doméstico (a). Disponível em: http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_direitos.asp. Acesso em: 28 de março de 2013.

MASSALLI, Fábio. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-03-26/senado-aprova-pec-das-domesticas-e-amplia-direitos-das-trabalhadoras>. Acesso em: 28 de março de 2013.

MIGLIORI, Luiz Guilherme. Advogado esclarece dúvidas de nova legislação de empregados domésticos: depoimento. [31 de março de 2013]. São Paulo: Rede Globo – Fantástico. Entrevista concedida a Renata Ceribelli.

PASSARELLI, Hugo; CONGO, Mariana. Controle de jornada é ponto mais relevante da PEC das domésticas, dizem especialistas. São Paulo, 2013.

Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,controle-de-jornada-e-ponto-mais-relevante-da-pec-das-domesticas-dizem-especialistas,148271,0.htm>. Acesso em: 31 de março de 2013.

RAMALHO, Renan. Brasília, 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/03/ministro-diz-que-pec-das-domesticas-deve-ser-regulamentada-em-90-dias.html>. Acesso em: 29 de março de 2013.

TEMOTEO, Antônio. Publicação: 01/04/2013, 06:54. Atualização: 01/04/2013 08:30. Disponível em: http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2013/04/01/internas_economia,357733/dilma-teme-risco-de-demissoes-com-a-pec-das-domesticas-publicada-na-terca.shtml. Acesso em: 01 de abril de 2013.

TV UOL. 30 de março de 2013. Disponível em: <http://tvuol.uol.com.br/assistir.htm?video=pec-das-domesticas-mudancas-geram-duvidas-0402CD1C3462DC994326&tagIds=1793&orderBy=mais-recentes&edFilter=editorial&time=all¤tPage=1>. Acesso em: 31 de março de 2013.