

Cristiane Silva dos S. de Santana

Graduada na Unifacs - Turma 2010

Pós-Graduada em Direito do Trabalho pelo Podium

Sócia do Escritório Lima & Santana Sociedade de Advogados no Rio de Janeiro

ARTIGO: AS NOVAS REGRAS PARA A MANUTENÇÃO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Em recente votação, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 728/2013, a qual amplia os direitos dos empregados domésticos equiparando-os aos demais trabalhadores, posto ter, aqueles, peculiaridades na prestação de serviços.

As novas regras entraram em vigor no dia 02 de abril de 2013 e com elas os empregados domésticos passaram a ter direito à jornada máxima, semanal, de 44 horas, ou seja, 8 horas diárias de trabalho e pagamento de hora extraordinária, sendo estes de imediata aplicação.

Caso o empregador, através de contrato ou acordo, disponha com o empregado a folga, também, aos sábados, a compensação poderá ocorrer durante a semana, com duração diária de 8h48min de labor, ressalvando que, deverá haver o intervalo para refeição/descanso de 1 a 2 horas, diariamente, frisando-se, ainda, que a jornada diária não pode exceder 10 horas, ou seja, o empregado não pode fazer mais que 02 horas extras.

Destarte, com esta determinação do pagamento da hora extra, os empregadores devem tentar organizar os horários nas folhas de ponto, as quais deverão ser anotadas, diariamente, sendo ratificadas, ao final, com a assinatura do empregado.

Cabe esclarecer, ainda, que os intervalos intrajornada devem ter uma atenção especial pelos empregadores, pois estes são concedidos ao empregado para que recupere as energias necessárias a fim de cumprir o labor remanescente, objetivando garantir o respeito às medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, causa pela qual é vedada sua supressão ou

redução, mesmo que mediante acordo ou convenção coletiva (TST, Súmula 437, item II).

Em vista de todo o exposto acima e em consonância com o art. 74, parágrafo 2º da CLT, o empregador só é obrigado a ter folha de ponto quando o mesmo possui mais de 10 (dez) empregados, abaixo deste número, o ônus de provar a sobrejornada é do empregado.

Concessa máxima vênia, a folha de ponto pode, então, tornar-se uma prova unilateral, apenas para o empregado. Todavia, este mesmo documento pode, sim, ser útil para aquele empregador que possa fiscalizar, todos os dias, os horários dos empregados.

Concernente às demais regras, como adicional noturno, FGTS, seguro desemprego, as mesmas ainda estão pendentes de regulamentação por lei específica ou por mudança em norma técnica. Entretanto, a proteção do trabalhador doméstico contra despedida arbitrária ou sem justa causa dependerá de lei complementar a ser discutida pelo Congresso.

Em relação ao pagamento do salário-família a discussão será no Ministério da Previdência Social (MPS), em razão de o benefício ser pago pela Previdência aos trabalhadores com dependentes de até 14 anos ou inválidos e que recebam salário mensal de até R\$ 971,78. Estatisticamente, caso o dito benefício seja estendido aos empregados domésticos, ocorrerá um aumento de R\$ 300 milhões no total gasto pela Previdência Social. Ademais, caberá ao MPS, ainda, estudar proposta para a instituição do seguro contra acidentes de trabalho para estes trabalhadores.

Nesse ínterim, entre a normatização de todos os direitos, cabe a reflexão do quanto este presente demorou de ser vivido, posto esta classe representar, atualmente, no Brasil 7 milhões de 200 empregados nesta área e, como bem denota o deputado André Vargas (PT-SP) "A história é escrita por homens e mulheres simples, que colocam em prática sua experiência cotidiana."