



PEC 66/2012 – Emprego Doméstico

I – Introdução:

O Senado aprovou na data de 26/03/2013, por 66 (sessenta e seis) votos favoráveis e nenhum contrário, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 66/2012 que garante aos trabalhadores domésticos novos direitos trabalhistas, equiparando-os aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

O cenário atual de acordo com os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apresenta a categoria de domésticos com cerca de 7 (sete) milhões de brasileiros, sendo 93% (noventa e três por cento) deste total composto por mulheres. Desses, somente 2 (dois) milhões trabalham de carteira assinada.

Outro dado interessante relacionado aos empregados domésticos foi divulgado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Entre 2003 e 2013 a categoria de doméstico foi a que obteve maior crescimento proporcional do salário por setor, superando inclusive os trabalhadores da indústria e da construção civil.

II - Das Determinações segundo a Legislação:

Apresentamos um quadro comparativo das determinações da legislação do empregado doméstico antes da aprovação da PEC 66/2012 e após a aprovação:

Antes da PEC 66/2012	A partir da PEC 66/2012
Salário mínimo, proibição de redução de salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio proporcional e aposentadoria.	Garantia de salário nunca inferior ao mínimo, proteção do salário na forma da Lei, duração de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho, hora extra de no mínimo 50% (cinquenta por cento), dedução dos riscos inerentes ao trabalho, participação de convenções e acordos coletivos de trabalho, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, Seguro Desemprego, Salário Família, assistência gratuita aos dependentes até 5 anos, seguro contra acidente de trabalho.

É importante destacar que alguns benefícios tais como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, Seguro Desemprego, Salário Família, assistência gratuita aos dependentes de até 5 (cinco) anos e seguro contra acidente de trabalho, ainda dependem de regulamentação.

Alguns especialistas no assunto entendem que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o Salário Família e o Seguro Desemprego não precisam ser regulamentados, pois é considerado como um benefício já concedido e regulamentado aos demais trabalhadores.

No nosso entendimento, a normatização é necessária porque determinados direitos incidem encargos que devem ser geridos por terceiros, não necessariamente o empregador e o empregado, além de impedir demandas judiciais no futuro. Os parâmetros a serem aplicados nos órgãos de recolhimento ou de concessão de benefícios precisam ser estabelecidos.

III - O Imbróglio da Legislação:

Algumas questões evidenciadas pela PEC são confusas e outras encontram-se ocultas aos olhos dos legisladores:

1) No caso dos empregados que pernoitam na casa dos empregadores. Eles terão direito ao pagamento de horas extras quando ficarem de sobreaviso?

Suponhamos que a resposta seja positiva. Então como considerar os artigos da CLT descritos 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 o empregador e o empregado".

Art. 66 "Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso".

2) Fazendo uma comparação entre um empregado (comerciário) que trabalha numa loja de artigos de vestuário, por exemplo, e um empregado doméstico.

Se a empresa à qual o empregado comerciário trabalha for optante pelo Simples Nacional, o empregador terá o custo do INSS Patronal a uma alíquota bem reduzida e em contra partida o empregador doméstico, que não tem a obtenção de auferir lucros, tem o custo de 12% de INSS Patronal na contratação do empregado.

IV - O Empregador:

Enquanto a classe de trabalhadores domésticos comemora o que muitos consideram de “um marco histórico”, há rumores de demissão em massa em função do elevado custo com encargos e benefícios para se manter um empregado.

O fato é que o governo estuda compensar parte do aumento dos custos decorrentes dos novos direitos, reduzindo a alíquota do INSS Patronal dos atuais 12% (doze por cento) para 7% (sete por cento) ou 8% (oito por cento). Não haveria redução dos percentuais recolhidos pelos trabalhadores que variam entre 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento).

Outra alternativa seria o aumento do limite de dedução no Imposto de Renda (IR), hoje limitado a um empregado.

As áreas que defendem a desoneração para o empregador doméstico baseiam-se que o governo tem feito o mesmo para o setor produtivo, com a substituição da alíquota de 20% sobre a folha por um percentual sobre o faturamento.

V – Considerações Finais:

Não é tarefa das mais fáceis opinar sobre a PEC 66/2012, pois além da nossa legislação ser um certame de interpretações, é preciso analisar sob a ótica dos dois lados: empregado e empregador.

Se adentrarmos na história dos fatos, concluímos que origem da relação empregada-patroa deu-se no período da escravidão, numa mistura de “exploração” e “solidariedade”. Quantas e quantas vezes ouvimos dizer: “fulano de tal é como se fosse da família”.

Desse período até os dias atuais, deparamos com dois extremos na relação empregada-patroa. De um lado temos a solidariedade, onde muitos patrões custeiam a educação dos seus empregados, providenciam atendimento médico, bancam sonhos e desejos daquelas que lhes servem, de outro lado patrões que buscam sobrepor as regras trabalhistas, onde os seus empregados não usufruem nem mesmo dos direitos já incorporados por outras categorias profissionais.

Alfenas & Teixeira Consultoria e Auditoria Contábil Ltda.

Belo Horizonte, 02 de abril de 2013.

[Faça comentários desse texto e esclareça a sua dúvida através do nosso site.](#)