



Universidade Norte do Paraná

SISTEMA DE ENSINO PRESENCIAL CONECTADO
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

RAFAEL SANTANA MIRANDA

A NOVA LEI DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS:
Mudanças e Impactos na Sociedade brasileira

Manhuaçu
2013

RAFAEL SANTANA MIRANDA

A NOVA LEI DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS:
Mudanças e Impactos na Sociedade brasileira

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Norte do Paraná - UNOPAR, como
requisito parcial para a obtenção do título de Graduado.
em Ciências Contábeis.

Professores: Prof. Valdeci Araújo
Profª. Vânia Machado
Profª. Janaína Testa
Profª. Adriane Loper
Prof. Rodrigo Trigueiro
Prof. Marcelo Viegas

Manhuaçu
2013

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	33
2 DESENVOLVIMENTO	4
2.1 EXIGÊNCIAS E NORMAS ESTABELECIDAS PARA O FUNCIONAMENTO DE UMA CLÍNICA DE REPOUSO	4
2.1.1 As mudanças causadas pela Lei das domésticas e sua relação com o trabalho de cuidado aos idosos no município de Abre Campo	6
2.1.1.1 Formalidades para se oficializar um contrato de trabalho entre um empregador doméstico e um trabalhador doméstico antes e depois da PEC.....	7
3 CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS.....	13
APÊNDICE.....	14
APÊNDICE A – Entrevista	15

1 INTRODUÇÃO

Os empregados domésticos apesar de terem um importante papel na economia nacional e de terem uma relação muito pessoal, de extrema confiança com seus empregadores, não detinham os mesmos direitos de qualquer outro empregado. Esta diferenciação jurídica contribuía mais para um desequilíbrio social entre categorias e classes, que chega a determinado ponto de discriminação.

A sociedade não enxergava a devida importância do trabalho doméstico, pelo fato de geralmente essas pessoas terem um baixo nível de escolaridade, não gozarem de oportunidades para se alocarem em outros segmentos do mercado de trabalho, restando para elas tão somente aquele trabalho que ninguém mais quer, ou seja, o trabalho doméstico.

O objetivo desse trabalho é de analisar quais são os direitos trabalhistas dos empregados domésticos adquiridos com a promulgação da Emenda Constitucional 72 - 02/04/2013, e, averiguar se é real o crescimento da procura das Clínicas de repouso.

Percebe-se que o papel dos empregados domésticos é fundamental para a organização das atividades familiares. Seu trabalho vai muito além da limpeza da casa, da alimentação da família, da educação das crianças, conduzir pessoas aos seus locais de trabalho, do zelo pela casa onde trabalha ou demais instituição. Aos Empregados domésticos cabem também, darei assistência as necessidades básicas de dependentes física ou emocionalmente deles como é caso daqueles que prestam serviços cuidando de idosos diretamente na casa do empregador.

O crescimento da procura das clínicas de repouso é discutido no trabalho em busca de estabelecer uma correlação entre tal fenômeno e a aprovação da Lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas adquiridos por essa categoria.

Entendendo essa profissional como alguém essencial para o desenvolvimento do país, já que no Brasil o número de empregadas domésticas aumenta a cada dia, o governo aprovou a proposta de Emenda Constitucional 72/2013 (PEC 66/2012), estendendo a essa classe profissional os direitos já existentes para as demais classes de trabalhadores.

2 DESENVOLVIMENTO

Considerando o aumento da população de idosos no Brasil e a crescente procura das clínicas de repouso, após a aprovação do Projeto de Emenda Constitucional 72 – 02/04/2013 que consagrou novos direitos aos empregados domésticos, e, a alegação por parte de uma expressiva parcela da população sobre os custos gerados na contratação deste profissional, percebe-se na sociedade brasileira uma procura maior pelas clínicas de repouso, o que as transformam em um novo nicho de negócio.

2.1 EXIGÊNCIAS E NORMAS ESTABELECIDAS PARA O FUNCIONAMENTO DE UMA CLÍNICA DE REPOUSO

É importante definir quais as características formalizam uma instituição como clínica de repouso:

Consideram-se como instituições específicas para idosos os estabelecimentos, com denominações diversas, correspondentes aos locais físicos equipados para atender pessoas com 60 (sessenta) ou mais anos de idade, sob regime de internato ou não, mediante pagamento ou não, durante um período indeterminado e que dispõem de um quadro de funcionários para atender às necessidades de cuidados com a saúde, alimentação, higiene, repouso e lazer dos usuários e desenvolver outras atividades características da vida institucional. (PORTARIA, N. 810/1989)

Segundo reza a Portaria n.810/1989 é necessário que as instituições específicas para idosos efetuem o registro no órgão sanitário competente a nível estadual ou municipal, ou órgão correspondente no Distrito Federal.

O referido instrumento legal, acima mencionado, estabelece que as instituições que se propõem ao atendimento de pacientes (clínicas e hospitais geriátricos), deverão atender prioritariamente ao disposto na Portaria n. 400, do Ministério da Saúde, de 6 de dezembro de 1977, observando também que, o alvará de funcionamento poderá ser cassado pela autoridade sanitária a qualquer momento, desde que haja infringência às normas estabelecidas por esta Portaria.

As instituições deverão manter um registro atualizado das pessoas atendidas, constando de nome completo, data de nascimento, sexo, nome e endereço de um familiar ou do responsável, caso o atendimento não se deva à decisão do próprio idoso. Além dos dados acima devem ser anexadas ao registro

informações demonstrando a capacidade funcional e o estado de saúde do indivíduo, a fim de adequar os serviços às necessidades da pessoa a ser atendida. Serão anotados neste registro todos os fatos relevantes ocorridos no período de atendimento relacionados à saúde, bem-estar social, direitos previdenciários, alta e/ou óbito.

Faz-se necessário ressaltar que em observâncias a norma vigente as instituições que se propõem a atender o idoso enfermo devem manter um prontuário de atendimento contendo descrição da evolução dos pacientes, ações propedêuticas e terapêuticas.

As instituições deverão produzir e manter arquivado um relatório mensal, que poderá ser exigido a qualquer momento pela autoridade sanitária competente, contendo o nome dos internos, um sumário da situação de cada um no que se refere à saúde e às necessidades sociais, e também informações de caráter administrativo.

Em relação a infraestrutura é necessário que a área física destinada a atender idosos seja planejada levando-se em conta, que uma parcela significativa dos usuários apresenta ou pode vir a apresentar dificuldades de locomoção e maior vulnerabilidade a acidentes, o que justifica a criação de um ambiente adequado.

Assim sendo, as instituições específicas para idosos deverão funcionar, preferencialmente, em construções horizontais de caráter pavilhonar. Quando dotadas de mais de um plano e não dispuserem de equipamento adequado como rampa ou elevador para a circulação vertical, estas instituições só poderão atender pessoas imobilizadas no leito e com problemas locomotores ou psíquicos, no pavimento térreo.- Os prédios deverão dispor de meios que possibilitem o rápido escoamento, em segurança, dos residentes, em casos de emergência, de acordo com as normas estabelecidas pelo Corpo de Bombeiros ou, quando inexistir essa corporação no local, pela Coordenadoria de Defesa Civil do Município.

A norma mencionada estabelece exigências em relação aos recursos humanos com a exigência que entre os profissionais haja médico, dentista, enfermeiro, nutricionista, psicólogo, farmacêutico, profissionais habilitados na área de ocupação e lazer, atividades de reabilitação (fisioterapia, terapia ocupacional e fonoaudiologia); serviço social; apoio jurídico e administrativo serviços gerais.

A exigência em relação ao número de funcionários será de acordo com as necessidades da população atendida; a disponibilidade de recursos humanos regionais ou locais; nos critérios das respectivas regionais de profissionais.

2.1.1 As mudanças causadas pela Lei das domésticas e sua relação com o trabalho de cuidado aos idosos no município de Abre Campo

Para detectar os reflexos da PEC 72 – 02/04/2013 sobre a expansão do crescimento do trabalho formal de cuidador de idosos em Instituições foi entrevistado o Senhor Vladimir Brandão Fernandes que é o idealizador e fundador da Associação de Amparo à Velhice, e, atualmente, está na função de tesoureiro do Lar Sant'Ana. A entrevista foi realizada seguindo perguntas previamente formuladas. As mesmas compõem o apêndice da pesquisa.

O entrevistado informou que a Instituição foi criada em 1982, sendo idealizada por ele e com grande ajuda da população de Abre Campo. O Sr. Wladimir ressaltou que a relação com a comunidade é ótima, desde a idealização até os dias de hoje.

A respeito da composição da diretoria da Instituição o entrevistado informou que a mesma é formada por um Presidente e um vice presidente, 1º secretário, 2º secretário e um tesoureiro. Ele esclareceu que, atualmente, não é o Presidente da Instituição, mas que faz parte da diretoria na função de tesoureiro.

Sobre os número de idosos internos no Lar Sant'Ana, o Senhor Wladimir, afirmou ter 40 idosos internos no momento.

Perguntado sobre os recursos financeiros que mantém a Instituição ele informou que o Lar Sant'Ana recebe doações da população, mas o que mantém realmente a instituição é a aposentadoria de alguns idosos que estão internos e que recebem também, verbas do governo estadual. Segundo sua afirmação as verbas vindas do governo estadual sempre são investidas na ampliação e manutenção da Infraestrutura do prédio que abriga a Instituição.

Em relação a contratação de funcionários que no Lar Sant'Ana, alega o entrevistados que muitos deles estão há muitos anos prestando serviço a instituição. Informou que não há uma seleção específica. E, que mesmo sendo tesoureiro a contratação é de sua responsabilidade. Afirmou que no ato da contratação procura atender as necessidades do Lar Sant'Ana. Ressalto que leva

em consideração também, se o futuro contratado tem perfil para cuidar de idosos com carinho e zelo.

O entrevistado informou que, atualmente, há no Lar Sant'Ana 17 funcionários, sendo lavadeiras, cozinheiras, auxiliares de limpeza, enfermeiro, farmacêutica, psicólogo, porteiro, e os cuidadores de idosos. Que o Lar Sant'Ana conta, também, com vários voluntários que ajudam a cuidar dos idosos. Chamou para o fato da Instituição ter Irmãs de caridade que dedicam sua vida para cuidar desses idosos.

Textualmente foi feita essa pergunta ao Senhor Wladimir "Segundo alguns sociólogos, advogados trabalhistas e economistas com a aprovação da PEC n.º 478/10 – Emenda Constitucional 72 de 02/04/2013 aumentará a procura de instituição que cuidam de idosos por parte das famílias brasileiras, como uma forma de conter as despesas geradas com as empregadas domésticas. O Senhor observou se houve uma procura maior por partes das famílias de nossa região depois da aprovação da Lei". Ao que ele prontamente respondeu: "Sim, houve um aumento na procura, não de Abre Campo, mais de cidades vizinhas como Raul Soares. Eu entendo pouco de Lei, mas o pouco que vi, sei que vai aumentar demais os gastos com os empregados domésticos."

A respeito da regulamentação da Profissão de Cuidador de idosos, o entrevistado considera que é um avanço, pois as pessoas que exercem tal função fazem um difícil trabalho que requer muito deles. Considera que será um reconhecimento a criação da Categoria. A esse respeito considera também, que regulamentada a profissão deverá um aumento de procura de emprego no Lar Sant'Ana.

A respeito da Emenda Constitucional 72 foi perguntado ao entrevistado se ele considera que foi um ganho para as Empregadas e empregados domésticos ou se considera que dificultou a possibilidade de encontrar novos empregadores. Foi obtida a seguinte resposta: "em minha opinião foi um avanço para os empregados domésticos, mas numa cidade pequena como a nossa, vai ser difícil de encontrar alguém que queira bancar as despesas para registrar um empregado doméstico. Eu tenho na minha casa uma empregada e vi o quanto aumentou de despesa com essa lei."

2.1.1.1 Formalidades para se oficializar um contrato de trabalho entre um empregador doméstico e um trabalhador doméstico antes e depois da PEC.

Inicialmente deve-se definir o conceito de empregado doméstico como o tipo de emprego que é caracterizado pelo trabalho do empregado sem qualquer produção de lucro para o seu empregador – finalidade não lucrativa – ou seja, doméstico é aquele que trabalha desenvolvendo uma atividade laboral e o fruto dessa atividade não gera qualquer contraprestação financeira para ao empregador.

É possível exemplificar alguns tipos de trabalho doméstico como o motoristas ou segurança particular, a enfermeira ou cuidadora de recém-nascidos ou idosos, a faxineira, arrumadeira, cozinheira, caseiro, piscineiro ou jardineiro de âmbito familiar, etc. Dessa forma, todos os empregados que se encontram nessa categoria têm seus direitos regulamentados.

É possível estabelecer um paralelo entre os direitos e as formalidades legais na contratação e manutenção dos trabalhadores domésticos antes e depois da aprovação da Emenda Constitucional 72-02/04/2013, pois houve várias alterações na lei no que se refere a esse assunto.

Antes da Emenda Constitucional 72 não havia limitação de jornada de trabalho. Por não se aplicar o inciso XIII do art. 7º da Carta Magna. O doméstico poderia trabalhar mais de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

O doméstico não fazia jus ao intervalo durante a jornada de trabalho (intrajornada) de pelo menos uma hora, nem ao intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra (interjornada), fazia jus tão somente ao repouso semanal remunerado, este estabelecido pela Constituição, aqueles com disposição na CLT.

O salário mínimo era fixado para 220 horas de trabalho por mês; na hipótese da doméstica servir um número maior de horas, cabia o pagamento da diferença, embora sem adicional extra, porque a Constituição Federal não lhe estendia o sistema de duração de jornada.

Aos domésticos não eram assegurados horas extraordinárias, porque também não se aplicavam a eles o adicional previsto no inciso XVI (parágrafo único do art. 7º da Constituição) e pelo fato de não haver a limitação de jornada, não dava para saber qual foi o horário trabalhado a maior, pois não existia norma estipulando o tempo de duração da jornada de trabalho dos domésticos.

Os empregados domésticos em regra não eram destinatários do FGTS, da indenização de 40% sobre o FGTS, nem do seguro-desemprego, entretanto se o empregador fizesse a opção para recolher o FGTS, esta indenização também se estenderia ao empregado doméstico, bem como o seguro-desemprego, desde que a despedida fosse sem justa causa. Pretendeu-se, alterar

o art. 3º-A da Lei n. 5.859, de 1972, que tornava obrigatória o recolhimento do FGTS, bem o empregador doméstico não era obrigado a custear o seguro de acidente do trabalho, antes da aprovação da Emenda Constitucional 72, sendo que essa é uma das mais importantes fontes de custeio do auxílio-acidente.

A partir da promulgação da Emenda Constitucional em 02/04/2013, categoria dos empregados domésticos conquistaram os seguintes direitos: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; obrigatoriedade no recolhimento do FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; salário mínimo proporcional às horas trabalhadas, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as 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; irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário com base na remuneração integral; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; salário-família pago em razão de dependente menor de 14 anos ou inválido do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; 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; repouso semanal remunerado que deve ser concedido, preferencialmente, aos domingos; gozo dos feriados civis e religiosos sem prejuízo de sua remuneração (1º de janeiro, sexta-feira da paixão, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro, 25 de dezembro e os feriados municipais ou estaduais

declarados obrigatoriamente por lei); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do valor normal; gozo de férias anuais remuneradas de 30 dias com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte dias); estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto; licença-paternidade de 05 dias corridos, nos termos fixados em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias e no máximo 90 (noventa) dias, nos termos da lei; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; benefícios previdenciários (aposentadorias, salário-maternidade, auxílio-doença, auxílio-doença por acidente de trabalho, auxílio-reclusão e pensão por morte); auxílio-creche - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; 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.

Com relação ao contrato de trabalho a regulamentação prevê que será possível o contrato de experiência de até 45 dias e que empregados menores de 18 anos não poderão trabalhar como domésticos.

Como podemos ver a lista de direitos adquiridos é ampla e causou um grande impacto entre empregadores domésticos e empregados. Como o tema é recente ainda está em debate na sociedade não havendo um consenso de ideias entre os beneficiados e os que passaram a ter os encargos. A princípio há alegação que haverá bastante desemprego na categoria. Porém, devido ao caráter recente da medida nada ainda pode ser comprovado cientificamente. Segundo o senso comum houve um grande ganho por parte dos empregados domésticos.

CONCLUSÃO

A Proposta de Emenda Constitucional 72 de 02/04/2013 equiparou os empregados domésticos aos empregados urbanos e rurais e alterou o artigo 7º da Constituição Federal, o Senado Federal elaborou o projeto de lei que regulamenta diversos direitos para essa categoria.

O aviso prévio nos termos da CLT. Assim tanto os empregados domésticos quanto os empregadores poderão gozar de até 90 dias de aviso prévio em caso de rescisão do contrato de trabalho.

Nesse ponto, importante destacar a regra do aviso prévio ao impor que esse benefício será concedido no período mínimo de 30 dias a parte que não der causa a rescisão do contrato de trabalho e a cada um ano de serviço, serão acrescidos três dias de aviso prévio.

Provavelmente o principal ponto da regulamentação versa sobre a jornada de trabalho que manteve o período máximo de 44 horas trabalhadas por semana, porém facultando aos empregadores e empregados o trabalho diário de até 12 horas seguidas, desde que ocorra um descanso posterior de 36 horas.

Destaca-se que o valor do salário será feito pelo divisor de 30 dias, inclusive para o cálculo do descanso semanal remunerado (DSR) e dos feriados trabalhados.

A Emenda constitucional regulamenta a lei dos empregados domésticos é em face dos intervalos previstos – interjornadas, intrajornadas e DSRs – visto que o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que os empregados que moram no local de trabalho nele permaneçam não serão computados como horário de trabalho.

Nesse ponto é de suma importância que seja feito um controle rígido do horário de trabalho e que tal situação conste no contrato de trabalho firmado entre as partes.

Com relação ao trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, esse deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado.

No que versa o FGTS importante destacar que em caso de desligamento do emprego sem justa causa, a multa de 40% que é devida aos empregados celetistas também será devida aos domésticos, porém, o seu custeio já

estará incluso nos 3,2% relativos a rescisão contratual e no caso de morte do empregado, desligamento por justa causa ou aposentadoria esse valor retornará ao empregador.

Em relação a expansão do trabalho de cuidador de idosos observou-se que o mesmo se dá em função das empregadores domésticos procurarem conter as despesas geradas com os encargos com os trabalhadores domésticos mediante a nova Lei.

REFERÊNCIAS

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

CARRION, Valetin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 35. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Consultor Jurídico. **Pec das Domésticas é uma avanço na legislação**.
<http://www.conjur.com.br/2013-jul-20/alan-balaban-pec-domesticas-segue-camara-deputados> Acesso 30 de set. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Trabalho doméstico. **Emenda Constitucional**
http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/emenda-constitucional-n-72/ Acesso 25 de set. 2013.

LiMA, Dilson Machado de. **A nova Lei da Empregada (0) Doméstico e sua Aplicação**. Belo Horizonte: 2013: Líder.

APÊNDICE

Entrevista

1. Qual o nome completo da Instituição?
2. Há quanto tempo a Instituição foi criada? Qual a reação da comunidade abre-campense com a criação da mesma?
3. Como é formada a diretoria da Instituição?
4. Quanto tempo o Senhor está na função de Presidente (Diretor) da Instituição?
5. Quantos idosos internos há no Lar Sant'Ana?
6. De onde vêm os recursos financeiros que mantém a Instituição?
7. Qual o critério é utilizado para seleção de funcionários para Lar o Sant'Ana?
8. Qual o número de funcionários há no Lar Sant'Ana? Quais as funções exercem?
9. Segundo alguns sociólogos, advogados trabalhistas e economistas com a aprovação da PEC n.º 478/10 – Emenda Constitucional 72 de 02/04/2013 aumentará a procura de instituição que cuidam de idosos por parte das famílias brasileiras, como uma forma de conter as despesas geradas com as empregadas domésticas. O Senhor observou se houve uma procura maior por partes das famílias de nossa região depois da aprovação da Lei?
10. O que Senhor acha da Proposta feita por parte Legislativo brasileiro de Regulamentação da Profissão de Cuidador de Idosos?
11. Regulamentada a profissão de Cuidador de Idosos o Senhor considera que haverá uma procura maior por trabalho no Lar Sant'Ana, considerando que haverá um status maior para quem pratica tal atividade?
12. Qual a sua opinião em relação a PEC 37? Ela foi um avanço para as Empregadas e empregados domésticos ou dificultou a possibilidade de encontrar novos empregadores?