

Uma reflexão acerca da aprovação da Lei Complementar nº 150/2015

Convenção nº 189 e Recomendação nº 201: Instrumentos importantes na luta das/os trabalhadoras/es domésticas/os

A Convenção nº 189 juntamente com a Recomendação nº 201 trata de pontos importantes para embasar normas e leis das/os trabalhadoras/es domésticas/os, entretanto o Brasil ainda não ratificou esta Convenção.

É fundamental que seja ratificada a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 pelo país, pois estas irão proporcionar mais folego na garantia e efetivação dos direitos do trabalho doméstico e obrigar o poder público a cumprir os seus dispositivos, implementando políticas públicas e fiscalizando o cumprimento da legislação recentemente aprovada no Congresso Nacional, **sob pena de sofrerem pressão da comunidade internacional.**

Sendo assim, quando um país ratifica uma convenção, seu Governo assume um compromisso formal de aplicar todas as obrigações nela estabelecidas e periodicamente informar para a Organização Internacional do Trabalho sobre as medidas adotadas neste sentido, além de ficarem obrigados a apresentar ao Escritório da OIT um relatório anual sobre as medidas tomadas para a aplicação da convenção.

Ainda com dúvidas Consulte:



- Central de atendimento do MTE: 158
- Central de Atendimento - Ministério da Previdência Social: 135
- Ministério do Trabalho e Emprego de sua região;
- Sindicato da categoria de sua região;

Os Sindicatos têm grande importância na vida das/os trabalhadoras/es, sobretudo porque direitos e garantias são negociadas para a categoria através dele. Portanto, mediante aprovação da Lei Complementar 150/2015 é necessário o fortalecimento dos sindicatos das/os trabalhadoras/es domésticas/os para realizar enfrentamento as prováveis violações de direitos permitidos pelas brechas desta lei.

PROCURE UM SINDICATO DA CATEGORIA EM SUA CIDADE E FORTALEÇA A LUTA POR DIREITOS!



Campanha
**Nenhum
Direito a
Menos**

Pela efetivação do trabalho doméstico decente

A Campanha 'Nenhum Direito a Menos' objetiva sensibilizar a sociedade civil, os agentes públicos, as/os empregadoras/es e as/os trabalhadoras/es domésticas/os para a ratificação e visibilidade do conteúdo da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 da OIT como forma de **garantir todos os direitos a categoria.**



CAMPANHA PELA
**VALORIZAÇÃO
do TRABALHO
DOMÉSTICO**
NA LUTA POR DIREITOS,
IGUALDADE E RECONHECIMENTO

Direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os: uma reflexão acerca da aprovação da Lei Complementar nº 150/2015

EDITORIAL

O Informativo Dignidade e Cidadania na edição nº 17 aborda a aprovação da Lei Complementar nº 150/2015. A proposta do informativo é realizar uma reflexão crítica acerca dos pontos aprovados, expondo elementos que podem subsidiar as mudanças ocorridas, dentre eles a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esta publicação é uma ação do Projeto "Trabalhadoras Domésticas na Luta por Valorização, Igualdade de Direitos e Autonomia", convênio nº 777373/2012 firmado com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM – parceria com a Associação e o Sindicato das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos de Campina Grande – SINTRAD e Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD.



No dia 1º de junho, a presidente Dilma Rousseff, sancionou a regulamentação dos direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os, através da Lei Complementar nº 150. Todos os direitos contemplados nesta lei começarão a valer a partir do dia 1º de outubro de 2015, pois as/os empregadoras/es terão 120 dias para se adaptarem as novas regras. Alguns pontos passaram a vigorar desde o dia que a presidente assinou, sendo estes: adicional noturno, obrigatoriedade do controle de ponto, adicional de viagem e banco de horas. A referida lei determina como empregada/o doméstica/o, aquela/aquele que presta serviços de forma contínua à família, no âmbito residencial desta, por mais de 2 dias por semana. É importante lembrar que com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, a idade mínima para a admissão de uma/um empregada/o doméstica/o passou a ser de 18 anos de idade, conforme já previsto no Decreto 6.481/2008, que regulamenta a convenção 182 da OIT ao qual trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Outro ponto incorporado na Lei Complementar 150/2015, é a jornada de trabalho estabelecida de 8 horas diárias e 44 horas



Textos: Mary Alves e Sheila Pessoa
Diagramação: Thaynara Policarpo
Tiragem: 3.000 exemplares
Impressão: Gráfica São Matheus

Parceria:



Associação das Trabalhadoras Domésticas de Campina Grande



Apoio:

Secretaria de Políticas para as Mulheres



Uma reflexão acerca da aprovação da Lei Complementar nº 150/2015

semanais, mas a/o empregadora/or poderá optar pelo regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 de descanso, sendo obrigatório o intervalo para refeição entre 1 a 2 horas, podendo ser reduzido para 30 minutos por acordo escrito entre empregadora/or e empregada/o. É importante salientar que o horário



para a refeição e descanso intrajornada deve ser cumprido como medida de segurança para a saúde da/o trabalhadora/or. Ainda com relação ao tempo de trabalho, quando essa jornada semanal exceder 44 horas, será remunerada no caso das primeiras 40 horas extras, ultrapassando essa quantidade poderá ser compensada como folgas durante o prazo máximo de um ano.

Passa a ser obrigatório o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) no valor de 8%. As/os domésticas/os serão acobertadas/os por seguro contra acidente de trabalho, conforme as regras da previdência, com contribuição referente a 0,8%, paga pela/o empregadora/or. Nos casos de demissão, a multa de 40% será custeada através do depósito mensal de 3,2% do valor do salário, devendo a/o empregadora/or realizar esse recolhimento em um fundo separado ao do FGTS. Essa multa poderá ser sacada quando a/o doméstica/o for demitida/o sem justa causa, entretanto nas demissões por motivo de justa causa, morte ou aposentadoria, a/o empregada/o não terá direito a receber os recursos da multa e o valor será revertido para a/o empregadora/or.

“ **Um novo ponto aprovado na lei foi o direito ao salário-família** ”

Em relação a um dos pontos mais polêmicos da lei que se refere a/o trabalhadora/or viajante, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período da viagem, podendo ser compensadas as horas extras em outro dia, após o

término da viagem. Vale salientar que a remuneração será acrescida em 25% do salário e a/o empregadora/or não poderá descontar da/o trabalhadora/or despesas com alimentação, transporte e hospedagem.

Alguns dos pontos já estavam em vigor, dentre eles: férias de 30 dias; Seguro desemprego em casos de demissão sem justa causa que será pago durante no máximo três meses; Licença-maternidade de 120 dias e auxílio transporte.

Um novo ponto aprovado na lei foi o direito ao salário-família que será pago a/ao trabalhadora/or doméstica/o que tenha filhos(as) até 14 anos de idade ou filhos(as) inválidos de qualquer idade. No caso do auxílio creche ou pré-escola ficou por conta de acordo, dissídio ou convenção coletiva de trabalho entre sindicatos de patroas/patrões e trabalhadoras/es domésticas/os.

Tratando-se da fiscalização do trabalho doméstico, as visitas do auditor-fiscal do trabalho serão previamente agendadas com a/o empregadora/or.

Reflexão crítica acerca dos direitos aprovados!

Diante dos pontos aprovados é importante destacarmos que **a lei não traz a equiparação de direitos reivindicados pelo movimento das/os trabalhadoras/es domésticas/os no país.** Tal afirmativa se expressa ao citarmos o banco de horas, o aspecto da/o trabalhadora/or doméstica/o viajante, o seguro desemprego, a jornada compensatória de 12 por 36, as regras para saque do fundo rescisório (depósito mensal de 3,2%) nos casos de demissão por justa causa da/o doméstica/o, do intervalo intrajornada e da fiscalização.

A jornada compensatória de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso deveria ser algo estabelecido por negociação coletiva da categoria, **garantindo assim o papel do sindicato e sua autonomia**, entretanto com a proposta aprovada, que estabelece acordo por escrito entre patroa/patrão e trabalhadora/or pode minimizar o papel do sindicato da categoria, que nas demais categorias é o responsável por dar validade coletiva a propostas como esta.

Paralelo a este fato, notemos que a forma de fiscalizar o exercício profissional deverá acontecer mediante visita agendada, isso poderá afetar os fatos reais das condições do trabalho, uma vez que, a/o empregadora/or saberá que vai receber visita da fiscalização e poderá cumprir com os requisitos previstos em lei apenas no momento da visita, que pode ainda estimular a/o empregadora/or a coagir

Uma reflexão acerca da aprovação da Lei Complementar nº 150/2015

a/o trabalhadora/or na ausência do fiscal.

O Intervalo intrajornada estabelecido na lei permite que o tempo seja reduzido para 30 minutos através de acordo escrito entre empregadora/or e empregada/o, mais uma vez, retirando o papel do sindicato de realizar esse acordo através de negociação coletiva, isso poderá fazer com que a/o trabalhadora/or acabe se vendo forçado a assinar o que a/o empregadora/or quiser, considerando a relação nítida de poder que existe entre trabalhadora/or e empregadora/or.

O seguro desemprego também expressa negação de direitos e discriminação para o trabalho doméstico no país, tendo em vista que foi aprovado com o tempo **máximo de 3 meses**, enquanto que **para as demais categorias se estende ao tempo máximo de 5 meses.**

Com o recolhimento de 3,2% por parte da/o empregadora/or para um fundo que deve cobrir a multa de 40% no caso de demissão da/o empregada/o sem justa causa, ao permitir o saque por parte da/o empregadora/or abre uma brecha que pode funcionar como um estímulo à demissões por justa causa.

No tocante a/o trabalhadora/or doméstica/o viajante a proposta aprovada garante que as horas excedidas possam ser compensadas após o término da viagem. Entretanto, entende-se que o banco de horas anual diante a jornada estabelecida de 44 horas semanais vem a flexibilizar ou mesmo extinguir tal jornada. Seria mais justo que as horas extras trabalhadas fossem remuneradas para a/o trabalhadora/or doméstica/o ou que o banco de horas só fosse válido através de regras estabelecidas por acordo ou convenção coletiva.

Esse conjunto de preposições da lei são resultados de um projeto que não considerou os anseios da categoria e nem reconheceu a luta histórica da mesma. Desta forma, entidades como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), Confederação Nacional dos

Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS) e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), estão se articulando para propor uma ação direta de inconstitucionalidade (ADIN) a essa lei, visando impedir que a condição histórica de negação de direitos e desigualdade da legislação para as/os trabalhadoras/es domésticas/os continue no Brasil.

Por tais reflexões é que reafirmamos a importância de ratificação da Convenção nº 189 e Recomendação nº 201 da OIT (ver box) para garantir que o Brasil estabeleça políticas adequadas a equiparação dos direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os.

Principais pontos da Convenção nº 189:

- Direitos humanos e direitos fundamentais no trabalho;
- Trabalho infantil doméstico;
- Proteção contra abusos, assédio e violência no local de trabalho;
- Condições de emprego não menos favoráveis do que aquelas garantidas ao conjunto dos trabalhadores;
- Proteção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes;
- Jornada de trabalho;
- Estabelecimento de remuneração mínima;
- Proteção social;
- Medidas de saúde e segurança no trabalho;
- Agências de emprego privadas;
- Acesso a instâncias de resolução de conflitos;
- Inspeção do trabalho.

Fonte: OIT - Boletim Gênero e Raça no mundo do Trabalho, 2011.

