

## OS NOVOS DIREITOS E BENEFÍCIOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E O IMPACTO PARA O EMPREGADOR

Daniela Sabrina da Silva<sup>1</sup>  
Maira Eloísa dos Reis<sup>1</sup>  
Maurício Cattani<sup>1</sup>  
Suélen Cristiane Ribeiro<sup>1</sup>  
Pablo Macedo Dutra<sup>2</sup>

**Resumo:** Os empregados domésticos são aqueles que prestam serviços em que o empregador não possui finalidade lucrativa. Os direitos trabalhistas destes não são regidos pela CLT, desta forma não possuem todos os direitos que os demais trabalhadores dispõem. A Emenda Constitucional 72 de 2013, expande os direitos trabalhistas dos domésticos, por meio da alteração do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Através de pesquisa documental exploratório, e de pesquisa quantitativa, o presente artigo tem como objetivo analisar os direitos adquiridos, e quais os impactos para o empregador. Muitos destes direitos adquiridos ainda carecem de regulamentação por parte do governo. Diante disto, a Emenda ainda não atingiu totalmente seu objetivo, e os trabalhadores aguardam para desfrutar dos seus novos direitos.

**Palavras-chave:** Empregado doméstico, direitos, Emenda Constitucional, Constituição Federal.

### 1 INTRODUÇÃO

Desde muito tempo, os empregados domésticos encontravam-se em desvantagens perante aos demais trabalhadores do país. Esta desvantagem vem de muito tempo, onde os empregados domésticos não eram considerados verdadeiros empregados. A promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 os excluiu dos direitos trabalhistas. Os empregados domésticos não são regidos por CLT e sim por meio de Lei específica. A Emenda Constitucional 72, que amplia os direitos dos empregados domésticos, já é vista como a maior conquista da categoria. Estes geralmente eram vistos como da família, e não como profissionais.

Diante do exposto, o presente artigo tem como objetivo geral analisar os novos direitos adquiridos pelos empregados e os impactos para os respectivos empregadores, pesquisando o conceito de direito do trabalho em âmbito geral e verificando um exemplo prático de folha de pagamento, comparando o que mudou financeiramente após a Emenda Constitucional.

---

<sup>1</sup> Acadêmicos do Curso de Ciências Contábeis da FSG.

<sup>2</sup> Professor do Curso de Ciências Contábeis da FSG.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Direito do trabalho**

O direito do trabalho é um conjunto de regras jurídicas o qual disciplina as relações de trabalho subordinado entre o empregado e o empregador. Abrange os deveres, direitos e benefícios estendidos ao trabalhador, que tem o objetivo de protegê-lo, pois é considerado como a parte hipossuficiente na relação de trabalho. O direito do trabalho é regido basicamente pela Constituição Federal (CF), Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e uma série de outras leis.

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2012, p. 17).

Por meio dos institutos do Direito do Trabalho é assegurado ao trabalhador não só melhores condições de trabalho, mas também condições sociais para que possa desempenhar sua função na sociedade, suprimindo suas necessidades, proporcionando uma vida digna através de sua remuneração.

### **2.2 Empregador e Empregado**

O empregador é aquele que tem o poder hierárquico de comando, bem como o poder diretivo e disciplinar. Por sua vez pode ser pessoa jurídica, pessoa física e entidades sem personalidade jurídica, visando ou não, uma atividade econômica. O art. 2º da CLT considera “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O § 1º do mesmo artigo prevê algumas equiparações de empregador, como as instituições de beneficência, os profissionais liberais, as associações recreativas e outras entidades sem fins lucrativos. O empregador pode ser ainda famílias que admitem empregados domésticos.

Já o empregado, é a pessoa contratada para prestar serviços ao empregador mediante remuneração em uma determinada carga horária. O art. 3º da CLT considera “empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência

deste e mediante salário”. Há alguns requisitos para a definição de empregado, tais como: pessoa física, não eventualidade, pagamento de salário, dependência e pessoalidade.

Diante destes requisitos, fica definido que o empregado deve ser pessoa física subordinada sem autonomia de como realizar o trabalho. A prestação de serviço deve ser de natureza contínua, devendo este colocar-se a disposição do empregador. O empregado não deve colocar outra pessoa em seu lugar para a realização de seus serviços.

### **2.3 Empregado doméstico**

É considerado empregado doméstico, qualquer pessoa física maior de 18 anos de idade que presta serviços à outra pessoa física ou família, onde não haja finalidade econômica. O artigo 1º da Lei Nº 5.859/72 o define como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas”.

Desta forma são exemplos de atividades consideradas como trabalho doméstico: faxineira (o), motorista particular, lavadeira, governanta, babá, enfermeira (o), cozinheira (o), copeira (o), passadeira, vigia, jardineira (o), acompanhante de idosos (os).

Ressalta-se que algumas das funções citadas acima, podem ser enquadradas em outras categorias, porém são considerados domésticos onde o empregador não tem finalidade lucrativa. Por exemplo, a cozinheira pode ser empregada de uma indústria ou restaurante, onde estes estabelecimentos possuem finalidade lucrativa, sendo assim, não é enquadrada como doméstica.

### **2.4 Os novos direitos e benefícios do empregado doméstico**

Como já mencionado anteriormente, os empregados domésticos não são regidos pela CLT, e sim pela Constituição Federal e por lei específica (LEI Nº 5.859/72).

A Emenda Constitucional (EC) nº 72, publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 3 de abril de 2013, deu nova redação ao parágrafo único do art. 7º da CF, ampliando os direitos dos domésticos com o intuito de equipará-los aos demais trabalhadores. A nova redação do parágrafo único do art. 7º da CF acrescenta aos empregados domésticos novos direitos, entre os principais estão: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado, auxílio creche, jornada de trabalho e

acordo de compensação. A Emenda Constitucional trouxe um total de 16 novos direitos à categoria em questão, porém, alguns ainda carecem de regulamentação.

Conforme Cartilha mencionada acima, os direitos ainda não regulamentados são:

- a) Garantia de Salário Mínimo: Garante salário-mínimo para os que possuem renda variável.
- b) Proteção do salário na forma da Lei: Assegura ao empregado a proteção de receber o pagamento sobre o trabalho exercido e a ação da cobrança deste, caso não o seja feito. Este princípio também garante ao trabalhador o direito de cobrar o que consta no contrato de trabalho, não deixando assim que o empregador faça deduções impróprias na folha de pagamento;
- c) Jornada de trabalho de 8 horas diárias: Segundo o art. 7º, inciso XIII, da CF é direito dos trabalhadores rurais e urbanos, e agora também domésticos "a 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". Há também, neste mesmo artigo, no inciso XIV, o direito de "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva";
- d) Horas extras remuneradas: Deve ser pago, adicional de 50% em relação à remuneração da hora normal de trabalho, para as horas extraordinárias;
- e) Redução dos riscos inerentes ao trabalho: O empregador deve adotar medidas de proteção e orientar o empregado sobre os riscos e acidentes no qual está sujeito ao desenvolver suas atividades. Acidentes estes que podem estar relacionados à altura, manuseio de objetos cortantes e ou perfurantes, agentes químicos, físicos e biológicos, dentre outros;
- f) Reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos;
- g) Proibição de diferença de trabalho: É vetada a desigualdade de salário por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil, dá direito aos cidadãos o tratamento igualitário, sem que haja discriminação. Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações;
- h) Proibição de discriminação aos portadores de deficiência: Não haverá discriminação quanto aos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

- i) Proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre: Qualquer espécie de trabalho doméstico jamais poderá ser exercido por menores de 18 anos. Na prática, este benefício já estava garantido e contido no Decreto nº 6.481/2008.

Os direitos ainda não regulamentados são:

- a) Proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa: Concede um limite ao empregador para não exagerar no seu poder de dispensa, assim garantindo maior estabilidade no emprego. Deve-se distinguir a dispensa por justa causa, quando a despedida é motivada, e dispensa arbitrária ou sem justa causa, despedida não motivada por qualquer acontecimento considerável;
- b) Seguro desemprego: O seguro-desemprego é válido para o desemprego involuntário, e sem justa causa. Este benefício prevê uma assistência financeira por tempo determinado enquanto o trabalhador encontrar-se desempregado;
- c) Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS): Serve como uma reserva de pagamento para quando o empregado é dispensado da empresa e também para financiamento de imóveis. Incide sobre a remuneração paga ao empregado, como salário, gratificações, comissões, gorjetas, percentagens, e abonos, sobre o 13º salário ou na rescisão do contrato. Incide sobre o que é pago habitualmente, como alimentação, habitação etc. e ainda, sobre as horas extras ou abonos adicionais como adicional noturno, periculosidade e insalubridade. O responsável pelo recolhimento é o empregador. Falta definição de qual será o percentual do depósito;
- d) Salário-família: É uma prestação previdenciária devida ao empregado, pago pelo INSS, assegurando aos dependentes do empregado urbano e rural de baixa renda. É devido ao segurado que tiver filho menor de 14 anos ou inválido, devendo apresentar a certidão de nascimento do filho, a carteira de vacinação e prova de frequência escolar. Falta definição da Previdência Social sobre quem vai custear esse benefício;
- e) Auxílio-creche: É um valor que a empresa deve repassar diretamente a empregada de modo a garantir assistência para seus filhos. O benefício não é condicionado ao fato de a criança frequentar ou não, creches ou semelhantes. Não está definido quem irá custear o benefício, se empresa ou governo, bem como a idade máxima da criança;
- f) Seguro contra acidente de trabalho: O empregador é responsável pela indenização quando tratar de dolo ou culpa;

g) Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno: Pelo fato de que o trabalho noturno é mais cansativo e desgastante, tanto fisicamente como mentalmente, é assegurado remuneração noturna maior em relação ao trabalho efetuado em horário diurno. Falta regulamentação para esclarecer em que situações o benefício é devido.

Os direitos assegurados ao empregado doméstico entraram em vigor desde a publicação da Emenda no DOU em 03 de abril 2013, com exceção dos que dependem de regulamentação. Vale ressaltar que os direitos não são retroativos.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia nada mais é, do que a demonstração de como os objetivos propostos serão alcançados. É o relato de tudo que será utilizado para tal. Para Barreto (1998), “a metodologia deve ser entendida como o conjunto detalhado e sequencial de métodos e técnicas científicas a serem executados ao longo da pesquisa, de tal modo que se consiga atingir os objetivos inicialmente propostos”.

A metodologia deste trabalho deu-se através de pesquisas bibliográficas, para definir conceitos fundamentais para compreensão do tema abordado, análise e compreensão da nova Emenda Constitucional e da Constituição Federal, para identificar os novos direitos adquiridos pelos empregados domésticos e obtenção de folhas de pagamento para análise documental exploratória qualitativa. Segundo Oliveira (2007), “a documental caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatório, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras matérias de divulgação”. Quanto a pesquisa qualitativa, Triviños (1987), especifica que esta possui caráter descritivo, buscando analisar os dados e não somente os resultados contidos em números.

A pesquisa bibliográfica deu-se através de obras literárias constantes na biblioteca, cartilha do empregado doméstico disponibilizada por consultoria privada, manual do trabalho doméstico elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e principalmente através da legislação brasileira vigente.

A obtenção dos dados referente às folhas de pagamentos para análise foram disponibilizados por três escritórios de contabilidade da cidade de Caxias do Sul situada no estado do Rio Grande do Sul.

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Após análise das folhas de pagamento, de sete empregadas domésticas de Caxias do Sul, no período de janeiro a setembro de 2013, concedidas por escritórios contábeis da região, verificou-se que no âmbito financeiro não houve alteração, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

A inexistência de mudança ocorreu devido à falta de regulamentação por parte do governo, de benefícios que de fato trariam impactos financeiros. O recolhimento do FGTS é de responsabilidade do empregador, devendo ser destacado em folha o valor correspondente ao percentual incidente à remuneração mensal do empregado. Este recolhimento não implica na remuneração do funcionário. Os demais benefícios, que implicariam em verdadeiras mudanças na folha de pagamento, trazendo impacto financeiro também para o empregado são: salário família, adicional noturno e auxílio-creche. Estes benefícios, atendendo suas especificidades são destacados em folha, acrescendo na remuneração do funcionário.

É válido ressaltar que o FGTS, embora não regulamentado devido à falta de definição do percentual do depósito, ainda permanece facultativo. O empregador opta por depositar ou não 8% sobre todas as remunerações do empregado, que é o percentual padrão dos demais empregados. A partir do recolhimento do FGTS, o empregado doméstico tem direito ao benefício do seguro desemprego.

Outro aspecto de análise no que se refere à folha de pagamento que acarretaria impacto financeiro são as horas extras, estas sim já regulamentadas. Nas folhas estudadas não há registros de horas extraordinárias para cálculo.

A informação passada por responsáveis da área de departamento de pessoal é de que os empregados domésticos ainda não possuem registro de cartão ponto. A falta de controle dos horários de entrada e saída do trabalhador pode ensejar ao empregado exigir futuramente indenizações trabalhistas. Neste contexto, o empregado pode alegar a realização de horas extras, e exigir a remuneração devida.

#### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Levando em consideração os dados analisados acima, constata-se que a Emenda Constitucional 72/2013 trouxe uma expectativa e uma repercussão na mídia maior do que de fato representa. Muitos dos direitos incluídos por esta carecem de regulamentação, e alguns

destes direta ou indiretamente, já beneficiavam os domésticos antes de sua publicação, como é o caso do FGTS por ser facultativo e a proibição do emprego doméstico para menores de 18 anos. Este último já era garantido por meio do Decreto 6481/2008, no qual trata das piores formas de trabalho infantil.

A Emenda Constitucional tem como propósito igualar os domésticos aos demais trabalhadores, tendo em vista que sempre estiveram em desvantagem. Conclui-se que após a regulamentação dos benefícios pendentes, o trabalhador doméstico terá o seu devido reconhecimento e estará totalmente amparado para reivindicação de todos os direitos previstos em lei.

É válido ressaltar que a ampliação dos benefícios contribui com a economia do país, a partir do recolhimento de tributos e de Fundos aos empregados. Este fator é um tanto contraditório, o aumento da arrecadação aos cofres públicos é de interesse do governo. Desta forma, é difícil de entender o motivo pelo qual não há regulamentação de alguns benefícios, após sete meses da publicação da Emenda.

## 6 REFERÊNCIAS

BARRETO, Alcyrus Vieira Pinto; HONORATO, Cezar de Freitas. **Manual de sobrevivência na selva acadêmica**. Rio de Janeiro: Objeto Direto, 1998.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 18 out. 2013.

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 18 out. 2013.

DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm)>. Acesso em 18 out. 2013.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72, DE 2 DE ABRIL DE 2013. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/trab\\_domestico/emenda-constitucional-n-72/](http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/emenda-constitucional-n-72/)>. Acesso em 18 out. 2013.

LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm)>. Acesso em: 18 out. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.



NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, M.M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, Vozes, 2007.

TRABALHO DOMÉSTICO: direitos e deveres: orientações. – 5. ed.– Brasília: MTE, SIT, 2013. Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A7C816A3DCAE32F013E5BCBEC667345>>. Acesso em: 18 out.2013.