
CARTILHA SOBRE A EMENDA CONSTITUCIONAL DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Hoje foi promulgada uma Emenda Constitucional que amplia os direitos trabalhistas dos empregados domésticos. Alguns direitos passam a valer imediatamente, enquanto outros dependem de regulamentação para que possam ser concedidos.

Esta cartilha tem por objetivo esclarecer as principais alterações e responder as perguntas mais frequentes.

A cartilha está dividida em 3 partes:

1. A quem se aplica a nova lei? Quem pode ser considerado empregado doméstico?	2
2. Resumo Comparativo	3
3. Explicação prática	4
3.1 Direitos que valem a partir de hoje.....	4 / 5
3.2. Direitos que dependem de regulamentação	6
3.3. Direitos que as domésticas já possuíam	7 / 8

1. A QUEM SE APLICA A NOVA LEI?

QUEM PODE SER CONSIDERADO EMPREGADO DOMÉSTICO?

São considerados empregados domésticos os trabalhadores que prestam serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas.

Assim, para que alguém seja considerado empregado doméstico, o trabalho deve ser:

- a. Realizado por pessoa natural (pessoa física)
- b. De forma contínua
- c. No âmbito familiar ou residência
- d. Sem fins lucrativos

A jurisprudência tem entendido que a diarista que trabalha até 2 vezes por semana não é considerada empregada doméstica.

São exemplos de empregados domésticos: o empregado doméstico mensalista, a babá, o motorista particular, o cuidador de idosos, etc. Para simplificação, utilizaremos o termo “doméstica” de forma genérica, representando todos os tipos de empregados domésticos.

O trabalho dos empregados domésticos é regido primordialmente pelo disposto no artigo 7º, parágrafo único da Constituição da República, pela Lei nº 5.859/1972 e por eventuais Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho que sejam firmados com o Sindicato dos Empregados Domésticos.

2. RESUMO COMPARATIVO

DIREITOS QUE AS DOMÉSTICAS JÁ TINHAM	DIREITOS QUE VALEM A PARTIR DE HOJE	DIREITOS QUE DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO
Aposentadoria	Jornada de trabalho de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais	Auxílio-creche e pré-escola
Aviso prévio	Horas extras de no mínimo 50% da hora normal	Relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária
Férias + 1/3	Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho	Adicional noturno
Licença-maternidade de 120 dias		Salário-família
Irredutibilidade do salário		Seguro-desemprego
Descanso semanal remunerado (DSR), preferencialmente aos domingos		Seguro contra acidente de trabalho e indenização
Salário mínimo		FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)
Seguro contra acidentes de trabalho		
13º salário		
Estabilidade do emprego na gravidez e maternidade		

3. EXPLICAÇÃO PRÁTICA

3.1. DIREITOS QUE VALEM A PARTIR DE HOJE

DIREITOS QUE VALEM A PARTIR DE HOJE	EXPLICAÇÃO PRÁTICA
Jornada de trabalho de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais	A partir de hoje, a doméstica não poderá trabalhar mais do que 8 horas por dia, nem mais do que 44 horas por semana. Admite-se a compensação da jornada durante a semana, ou seja, trabalha-se mais do que 8 horas num dia (máximo de 10 horas por dia), compensando-se as horas trabalhadas além de 8 horas de um dia com folga em outro dia da mesma semana. Assim, por exemplo, se a doméstica não trabalhar de sábado, as horas do sábado poderão ser utilizadas durante a semana. Uma doméstica, neste caso, trabalharia de segunda à quinta das 8h às 18h e, às sextas-feiras, trabalharia das 8h às 17h, sempre com 1 hora de intervalo, sem necessidade de se pagar horas extras. O intervalo para refeição e descanso deve ser de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas. Não pode haver a compensação do intervalo para refeição. O descanso semanal deve preferencialmente coincidir com o domingo. Também é recomendável que seja mostrado à doméstica os horários que deverá cumprir e pedindo que ela anote de próprio punho os horários reais de entrada e saída, incluindo os horários para intervalo. Essa jornada pode ser anotada em um livro de ponto (disponível em papelarias) ou em folhas impressas com espaços para preenchimento dos horários de trabalho. Em qualquer caso, a doméstica deverá assinar o documento. Isso servirá para provar a jornada real trabalhada e as horas extras eventualmente realizadas em caso de reclamação trabalhista no futuro. A doméstica que dorme no trabalho não poderá trabalhar após o seu horário de saída, caso contrário essas horas deverão ser computadas na sua jornada e, se for o caso, pagas como extras. Entre o fim de um dia de trabalho e o início do trabalho no dia seguinte deve haver um intervalo mínimo de 11 horas. Assim, se a doméstica terminar o trabalho às 23h em uma noite, não poderá iniciar a jornada do dia seguinte antes das 10h da manhã. As horas extras e os reflexos nos DSRs devem vir discriminados separadamente no recibo de pagamento da empregada. As horas extras habituais realizadas por mais de um ano consecutivo integram o contrato de trabalho da empregada doméstica, gerando reflexos em 13º salários, férias + 1/3 e depósitos de FGTS (este último, quando regulamentado).

DIREITOS QUE VALEM A PARTIR DE HOJE	EXPLICAÇÃO PRÁTICA
Horas extras de no mínimo 50% da hora normal	O cálculo do valor da hora extra deve ser feito da seguinte forma: salário mensal dividido por 220 e multiplicado por 1,5 (que dá o acréscimo de 50% sobre a hora normal). Por exemplo, uma doméstica que tenha trabalhado 20 horas extras em um mês e que tenha um salário mensal de R\$ 1.100,00 fará jus a R\$ 150,00, conforme o seguinte cálculo: $\text{R\$ 1.100,00 (salário mensal)} / 220 = \text{R\$ 5,00 (salário hora)}$ $\text{R\$ 5,00 (salário hora)} \times 1,5 \text{ (acrécimo de 50\%)} = \text{R\$ 7,50}$ $\text{R\$ 7,50 (salário hora com 50\%)} \times 20 \text{ (qtde de horas extras)} = \text{R\$ 150,00}$ No caso de pagamento de horas extras, que corresponde a trabalho adicional não computado no salário mensal, esse pagamento deverá gerar reflexos nos descansos semanais remunerados (DSRs) do mês, ou seja, para se saber o valor a ser pago, o valor das horas extras deve ser dividido pela quantidade de dias úteis e multiplicado pela quantidade de dias de descanso daquele mês. Por exemplo, no mês de março de 2013, tivemos 25 dias úteis (incluindo sábados) e 6 dias não úteis (5 domingos e 1 feriado). Assim, se a doméstica recebeu naquele mês R\$ 150,00 de horas extras, deverá receber ainda o valor de R\$ 36,00 correspondente aos reflexos dessas horas extras nos DSRs, conforme o seguinte cálculo: $\text{R\$ 150,00 (horas extras pagas)} / 25 \text{ dias úteis} \times 6 \text{ dias não úteis} = \text{R\$ 36,00.}$
Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho	Será possível firmar acordos coletivos com o Sindicato dos Empregados Domésticos da sua região que permitam, por exemplo, a aplicação do denominado banco de horas, ou seja, a compensação de horas por período superior a 1 semana.

3.2. DIREITOS QUE DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO

DIREITOS QUE DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO	EXPLICAÇÃO PRÁTICA
Auxílio-creche e pré-escola	Recomenda-se aguardar a regulamentação do direito. De todo modo, se a doméstica possuir filhos ou dependentes até 6 anos, o empregador doméstico deverá garantir que sejam atendidos por creche e matriculados na pré-escola. Havendo serviço público que garanta esse atendimento, não haverá necessidade de se pagar um serviço particular.
Relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária	Recomenda-se aguardar a regulamentação do direito. Este é um direito garantido a todos os trabalhadores, mas que há anos aguarda a publicação de lei completar que o regulamente. Assim como para os demais trabalhadores, a proteção da relação de emprego se dá por meio da multa de 40% do FGTS.
Adicional noturno	Recomenda-se aguardar a regulamentação do direito. Atualmente, o trabalho noturno é remunerado para os demais trabalhadores com um acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora normal. O trabalho noturno também se beneficia de uma contagem diferente das horas trabalhadas. A hora noturna é considerada reduzida, sendo que cada 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) de trabalho noturno corresponde a 1 hora de trabalho diurno.
Salário-família	Recomenda-se aguardar a regulamentação do direito. Trata-se de um benefício pago pelo empregador doméstico correspondente a um valor variável entre R\$ 23,36 e R\$ 33,16 por filho de até 14 anos ou dependente da doméstica.
Seguro-desemprego	Recomenda-se aguardar a regulamentação do direito. Trata-se de um benefício pago pelo Governo para os empregados dispensados sem justa causa. Atualmente varia de 3 a 5 parcelas mensais, dependendo do tempo de serviço, no valor máximo de R\$ 1.235,91 cada parcela.
Seguro contra acidente de trabalho e indenização	Recomenda-se aguardar a regulamentação do direito. Após a regulamentação, a doméstica terá direito a um seguro contra acidente de trabalho a ser pago pelo empregador doméstico.
FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)	Recomenda-se aguardar a regulamentação do direito. Embora o FGTS já seja acessível aos domésticos de forma opcional, o texto legal estabelece que o FGTS, agora obrigatório, dependerá de regulamentação.

3.3. DIREITOS QUE AS DOMÉSTICAS JÁ POSSUÍAM

DIREITOS QUE AS DOMÉSTICAS JÁ POSSUÍAM	EXPLICAÇÃO PRÁTICA
Aposentadoria	Já era obrigação do empregador doméstico pagar o INSS (pagava a sua cota de empregador e descontava a cota das domésticas) e com isso permitia que a doméstica tivesse acesso à aposentadoria, além de outros benefícios sociais.
Aviso prévio	Em caso de dispensa da doméstica sem justa causa, ela faz jus ao aviso prévio de 30 dias, mais 3 dias por ano completo de trabalho. Os 30 dias iniciais podem ser cumpridos trabalhando, devendo os demais dias ser indenizados. O empregador doméstico também pode optar por indenizar todo o período do aviso prévio, incluindo os 30 dias iniciais.
Férias + 1/3	Continuam sendo devidas férias de 30 dias corridos a cada 12 meses trabalhados com pagamento de 1/3 a mais. As férias devem ser obrigatoriamente usufruídas no período de 12 meses subsequentes aos 12 meses trabalhados para a aquisição do direito às férias. Os 30 dias de férias não deve ser fracionado, como regra, mas em caso de necessidade do serviço pode ser dividido em 2 períodos, mas, nesse caso, nenhum período pode ser inferior a 10 dias corridos.
Licença-maternidade de 120 dias	A empregada doméstica que teve seu INSS devidamente recolhido tem direito à licença-maternidade de 120 dias. Essa licença é concedida pelo INSS, que remunera a doméstica nesse período.
Irredutibilidade do salário	Assim como qualquer empregado, é proibida a redução salarial.
Descanso semanal remunerado (DSR), preferencialmente aos domingos	O pagamento do salário mensal corresponde ao pagamento de todos os dias do mês trabalhado, assim, ao fazer o pagamento mensal o empregador já está remunerando os dias de descanso do mês. No caso de pagamento de horas extras, que correspondem a trabalho adicional não computado no salário mensal, esse pagamento deverá gerar reflexo nos descansos semanais do mês, ou seja, para se saber o valor a ser pago, o valor das horas extras deve ser dividido pela quantidade de dias úteis e multiplicado pela quantidade de dias de descanso daquele mês.
Salário mínimo	Não se pode pagar um valor inferior ao salário mínimo. Em muitos Estados há um salário mínimo regional superior ao salário mínimo nacional, devendo, nesses casos, prevalecer sempre o maior salário mínimo aplicável. Caso exista Convenção Coletiva de Trabalho prevendo um salário mínimo superior ao salário mínimo regional ou nacional, também deverá prevalecer o maior salário definido na CCT.

DIREITOS QUE AS DOMÉSTICAS JÁ POSSUÍAM	EXPLICAÇÃO PRÁTICA
13º salário	O empregador doméstico deve pagar o 13º salário à doméstica, devendo a primeira parcela (50%) ser paga até o dia 20 de novembro e a segunda parcela no dia 20 de dezembro.
Estabilidade no emprego	A doméstica grávida não pode ser dispensada desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.