

## **PARECER N° , DE 2005**

Da COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre a Sugestão nº 16, de 2004, da Associação Tangaraense das Empregadas Domésticas que *propõe que a empregada doméstica tenha os mesmos direitos trabalhistas que a lei proporciona ao trabalhador comum.*

**RELATOR: Senador AELTON FREITAS**

### **I – RELATÓRIO**

Esta Comissão recebe para análise a Sugestão nº 16, de 2004, apresentada pela Associação Tangaraense das Empregadas Domésticas. Trata-se de proposta no sentido de conceder às empregadas domésticas os mesmos direitos trabalhistas que a lei proporciona ao trabalhador comum.

Dentre os direitos pleiteados na correspondência, temos a jornada de quarenta e quatro horas semanais, horas extras, adicional noturno, trinta dias de férias, obrigatoriedade de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), estabilidade, benefício da Previdência Social referente a Acidentes de Trabalho, indenização por tempo de serviço, Programa de Integração Social e Salário-Família.

A sugestão insere-se num projeto mais amplo daquela associação, no sentido de valorizar os empregados domésticos, através de medidas práticas, legais e educacionais.

## II – ANÁLISE

Em primeiro lugar, é necessário registrar que a sugestão preenche o requisito de admissibilidade. Nos termos do inciso I do art. 102-E, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete a esta Comissão de Legislação Participativa opinar sobre “sugestões legislativas apresentadas por associações e órgãos de classe, sindicatos e entidades organizadas da sociedade civil, exceto partidos políticos com representação no Congresso Nacional”.

Por razões de justiça, isonomia e eqüidade devemos afirmar, desde logo, que o pleito é plenamente justificável. O trabalho dos domésticos é tão digno como qualquer outro. E exige do trabalhador tanto ou mais do que as demais atividades voltadas para a busca de resultados econômicos. Não nos parece procedente o argumento de que, no âmbito doméstico, não se visa lucros e, por essa razão, não seriam devidos alguns direitos trabalhistas. Em nossa visão, o trabalho doméstico gera resultados econômicos na medida em que libera o empregador ou a empregadora para desenvolver outras atividades no mercado de trabalho ou mesmo dedicar-se ao lazer.

A concessão de alguns direitos aos empregados domésticos, entretanto, enfrenta alguns problemas, dada a especificidade da relação de trabalho. Os entraves são, resumidamente, de duas naturezas: burocráticos e probatórios. Assim, a jornada de trabalho limitada, as horas extras e o adicional noturno, por exemplo, exigiriam controles burocráticos tipo relógio-ponto ou algo parecido. Para o empregador doméstico, que não dispõe da mesma estrutura de uma empresa, é difícil a adoção desses controles. Sem esses mecanismos, empregadores e empregados teriam dificuldades para calcular os valores devidos e fazer prova perante o Judiciário. Em eventuais ações, as provas dependeriam de testemunhas que, no âmbito residencial, são majoritariamente membros da família do empregador. Registre-se, ainda, que a jornada pode ser, e normalmente é, intermitente, com momentos de pico e períodos de descanso.

Analisaremos os direitos sugeridos, individualmente.

a) **Jornada de quarenta e quatro horas.** Enfrenta, como dissemos, problema de controle burocrático e de prova. Ainda assim, uma proposição poderia instituir um limite semanal nesse sentido para o trabalho doméstico, estabelecendo alguma flexibilidade de horário. A norma valeria mais como uma referência, um limite para coibir abusos.

- b) **Horas extras.** Apresenta os mesmos problemas da jornada fixa e deve ser estabelecida em consonância com limites de jornada, caso contrário não faria sentido. A prova do serviço extraordinário, infelizmente, só é possível nas residências em que houver vários empregados trabalhando (possíveis testemunhas) ou no trabalho em residência que, dada a sua grandeza e volume de trabalho, permita ao julgador deduzir que ele não poderia ser realizado durante aquele limite temporal (mas tudo será, com certeza, arbitrário).
- c) **Adicional noturno.** Também é de difícil controle. Poderia ser concedido nos casos em que o trabalho é totalmente realizado durante a noite e exigir vigília (caso dos vigilantes ou acompanhantes de idosos). Pode, além disso, ser concedido de forma genérica, como princípio e dependente de prova, sem a exigência de um controle mecanizado ou eletrônico.
- d) **Trinta dias de férias.** Direito plenamente justificável. A regra atual prevê férias de vinte dias úteis. A concessão de tratamento isonômico é razoável e possível mediante projeto de lei.
- e) **FGTS, obrigatoriedade de recolhimento.** A legislação faculta o depósito. A tendência é no sentido da transformação dele em obrigatório. Sugerimos um recolhimento simplificado, junto com as parcelas devidas ao INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, e a sua transformação em obrigatório.
- f) **Estabilidade.** São diversas as modalidades de estabilidade e garantia de emprego. Às empregadas domésticas interessa, sobretudo, a estabilidade da gestante. O problema é a espécie de “convivência obrigatória” que a estabilidade da gestante instituiria no âmbito doméstico. Seria talvez mais razoável conceder alguma compensação a cargo do INSS ou do empregador. A alternativa mais viável nos parece a concessão da licença-maternidade, a cargo do Instituto Nacional de Seguro Social, desde que no momento da confirmação da gravidez a empregada tenha contrato de trabalho em vigor.

- g) **Benefício da Previdência referente a acidentes de trabalho.** Pode ser concedido. Há precedentes legais e há, em tramitação, o Projeto de Lei do Senado nº 37, de 2002, de autoria do Senador Carlos Bezerra, nesse sentido.
- h) **Indenização por tempo de serviço.** Serviria como alternativa para o FGTS. A concessão dos dois, concomitantemente, significaria conceder aos domésticos mais do que aos demais trabalhadores.
- i) **PIS.** O programa já foi extinto. Apenas os inscritos na época da sua existência continuam recebendo o abono ou os juros.
- j) **Salário-Família.** Pode ser concedido. Teria de ser compensado de alguma forma pelo INSS. O problema é que os valores de contribuição devidos dificilmente cobririam o pagamento desses direitos. O empregador poderia pagá-lo, deduzindo do recolhimento previdenciário e requerer depois a devolução de eventuais diferenças.

Em face dessas considerações, é necessária a atualização da legislação que rege o trabalho doméstico, concedendo aos trabalhadores desta área direitos equivalentes aos dos empregados urbanos em geral. Acreditamos que a regulamentação da matéria poderá cuidar de algumas dificuldades burocráticas na instituição de certos direitos e promover a igualdade previdenciária devida aos domésticos, em relação aos demais trabalhadores.

### **III – VOTO**

Feitas essas considerações, somos favoráveis à aprovação parcial da sugestão. Elaboramos projeto que contempla, pelo menos em parte, as demandas dos domésticos. Assim procedemos em face do § 1º do art. 102-E do RISF, segundo o qual “As sugestões legislativas que receberem parecer favorável da Comissão serão transformadas em proposição legislativa de sua autoria e encaminhadas à Mesa, para tramitação, ouvidas as comissões competentes para o exame do mérito”.

**PROJETO DE LEI DO SENADO N° , DE 2005**  
(Da COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA)

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza continua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta Lei.

**Art. 2º** O empregado doméstico, ao ser admitido no emprego deverá apresentar Carteira de Trabalho e Previdência Social e Atestado de Saúde, subscrito por médico responsável.

*Parágrafo único.* É facultado ao empregador, pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico, exigir, a seu critério, certidões negativas criminais e cartas de referência de empregos anteriores.

**Art. 3º** São assegurados aos trabalhadores domésticos os seguintes direitos:

I – salário-mínimo;

II – irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

III – décimo terceiro salário com base na remuneração integral;

IV – gozo de férias anuais remuneradas de trinta dias com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

V – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

VI – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, a cargo da Previdência Social, e devido desde que a gravidez tenha sido confirmada durante a vigência do contrato de trabalho;

VII – licença-paternidade de cinco dias;

VIII – aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;

IX – integração à Previdência Social, com direito à aposentadoria e aos demais benefícios previstos na legislação previdenciária, a serem concedidos na forma de regulamentação;

X – jornada de trabalho semanal de quarenta e quatro horas;

XI – remuneração das horas de trabalho, que excederem ao limite previsto no inciso anterior, superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à das horas de jornada semanal regular;

XII – adicional noturno de vinte por cento sobre as horas de trabalho prestadas no período de vinte e duas horas e seis horas do dia seguinte;

XIII – salário-família;

XIV – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento;

**Art. 4º** O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício será concedido ao empregado que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, com exceção das alíneas “c” e “g” e do seu parágrafo único.

**Art. 5º** Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e do Emprego:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze nos últimos vinte e quatro meses;

II – termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;

III – comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico;

IV – declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

V – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

**Art. 6º** O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da sua dispensa.

**Art. 7º** Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior.

**Art. 8º** Revoga-se a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com as modificações introduzidas pelas Leis nº 6.887, de 10 de dezembro de 1980, e nº 10.208, de 23 de março de 2001.

**Art. 9º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator