

## **PARECER N° , DE 2015**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei do Senado (SCD) nº 5, de 2015, que *dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.*

**RELATORA:** Senadora ANA AMÉLIA

### **I – RELATÓRIO**

Trata-se de Substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei do Senado (SCD) nº 5, de 2015, que trata do contrato de trabalho doméstico.

A matéria, originada da Comissão Mista de Consolidação da Legislação Federal foi amplamente discutida nesta Casa, sob a relatoria do Senador Romero Jucá. Tendo sido aprovada, foi encaminhada para análise na Câmara dos Deputados, onde foram promovidas as alterações que ora analisamos.

O Substitutivo em exame tem por escopo a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, que estende aos trabalhadores domésticos diversos direitos sociais.

Ao regulamentar a Emenda em apreço, o SCD, em seu capítulo I (arts. 1º a 18), cuida do contrato de trabalho no âmbito doméstico, estabelecendo que:

1) a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplica-se subsidiariamente à relação de trabalho doméstico;

2) o empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços ao empregador (pessoa física ou família) por mais de 2 (dois) dias na semana;

3) é proibida a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para o exercício de labor doméstico;

4) a duração da jornada de trabalho do doméstico não ultrapassará 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que a remuneração das horas extras será, no mínimo, 50 (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal;

5) o número de horas suplementares não poderá exceder a duas horas diárias;

6) as horas extras poderão ser compensadas no período máximo de 3 (três) meses;

7) é facultado às partes fixarem o horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) ininterruptas de descanso;

8) é inaplicável ao contrato de trabalho doméstico o regime de tempo parcial previsto na CLT;

9) as horas de sobreaviso serão pagas à razão de 1/3 (um terço) da hora normal;

10) a remuneração da hora trabalhada para acompanhar o empregador ou sua família em viagem será acrescida de 25% (vinte e cinco por cento);

11) o registro da jornada de trabalho poderá ser realizado por qualquer instrumento manual, mecânico ou eletrônico;

12) quando a jornada exceder 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 1 (um) hora e, salvo negociação coletiva em contrário, não poderá superar 2 (duas) horas; na hipótese de a jornada não exceder de 6 (seis) horas, o intervalo será de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas;

13) o limite mínimo de intervalo para descanso e alimentação poderá ser reduzido, mediante acordo escrito entre as partes, para 30 (trinta) minutos;

14) a remuneração do trabalho noturno (entre as 22 h - vinte e duas horas - de um dia e as 5 h - cinco horas - do dia seguinte) deverá ser acrescido de, no mínimo, 20% (vinte por cento);

15) o intervalo de descanso interjornada corresponderá a, no mínimo, 11 (onze) horas;

16) o trabalhador doméstico tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas, preferencialmente aos domingos;

17) o empregado doméstico fará jus às férias a cada período de 12 (doze) meses, as quais serão remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal;

18) poderá o empregado que reside no local de trabalho nele permanecer no local de trabalho durante suas férias, desde que acordado por escrito entre as partes;

19) as férias proporcionais são devidas ao doméstico, independentemente do motivo da rescisão contratual;

20) é admitida a contratação do empregado doméstico por prazo determinado;

21) o empregador doméstico não pode efetuar descontos no salário do obreiro relacionados ao fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como despesas com transporte, hospedagem e alimentação no caso de acompanhamento em viagem;

22) nos contratos sem prazo estipulado, a falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários referentes ao prazo do aviso prévio; a ausência de aviso prévio pelo empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários concernentes ao prazo respectivo;

23) a empregada doméstica gestante faz jus à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias;

24) a comprovação do estado gravídico no decorrer do contrato, mesmo que durante o aviso prévio, garante estabilidade provisória à trabalhadora gestante;

25) o trabalhador doméstico dispensado imotivadamente tem direito ao seguro-desemprego;

26) é obrigatória a inscrição do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

27) é aplicável ao contrato de trabalho doméstico os ditames da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte.

No capítulo II, o SCD (arts. 19 a 23) trata do “Simples Doméstico”, com o objetivo de simplificar o pagamento das contribuições e encargos do patrão doméstico.

O regime simplificado abrange a contribuição social do empregado e empregador domésticos, os depósitos a título de FGTS e o imposto de renda (IR) retido na fonte de que cuida o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

O capítulo III (arts. 24 a 26) do Substitutivo em tela altera a legislação previdenciária. A modificação de maior relevo atinge à possibilidade de concessão do auxílio-acidente e do salário-família ao empregado doméstico.

Em seu capítulo IV (arts. 27 a 29), o SCD institui o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos – REDOM.

O REDOM tem a finalidade de facilitar o pagamento de dívidas pelo empregador doméstico, relativas às contribuições previdenciárias em atraso. Ficou estabelecido que poderiam se beneficiar do REDOM os patrões com dívidas concernentes a competências até o mês de março de 2013.

No capítulo V (Disposições Gerais – arts. 30 a 34), a proposição atribui ao empregador a responsabilidade pelo arquivamento dos documentos comprobatórios do adimplemento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescritas.

A par disso, preceitua-se que a citação do reclamado (patrão doméstico) deverá ser aperfeiçoada, pessoalmente, por oficial de justiça. As multas e valores estipulados para as infrações preconizadas na CLT aplicam-se, no que couber, às infrações ao disposto na presente proposição.

O Projeto foi distribuído à Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em caráter não terminativo.

## **II – ANÁLISE**

Consoante se depreende do art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAS discutir e votar proposições que versem sobre relação de trabalho, inclusive o doméstico.

Além disso, a competência legislativa para disciplinar a matéria é privativa da União, à vista do art. 22, I, da Constituição Federal de 1988, cabendo ao Congresso Nacional dispor sobre todas as matérias de competência da União, nos termos do art. 48, *caput*, da Carta Magna.

Compulsando a proposição em tela, não vislumbramos obstáculos constitucionais, jurídicos ou regimentais. Quanto ao mérito, somos parcialmente favoráveis às modificações operadas pelo Substitutivo da Câmara dos Deputados, tão somente no que tange à possibilidade de compensação de horas suplementares no prazo máximo de 3 (três) meses (§ 5º do art. 2º) e à previsão de dedução do imposto de renda da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico.

Isso porque, em que pese o SCD ter avançado nos dois pontos acima mencionados, acreditamos que o Projeto de Lei Complementar nº 302-A, de 2013 (Projeto de Lei do Senado – PLS – nº 224, de 2013), que inicialmente tramitou nesta Casa, afigura-se, de maneira geral, mais consentâneo com as peculiaridades do trabalho doméstico.

Com efeito, a extensão de diversos direitos sociais aos trabalhadores domésticos (obrigatoriedade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, horas extras, adicional noturno, dentre outros) acaba onerando a relação empregatícia no setor, situação que exige a adoção de medidas de contrapartida em prol do empregador.

O escopo da proposição, ao disciplinar o trabalho doméstico, é justamente evitar o recrudescimento da informalidade e do desemprego, o que somente será possível caso previstas medidas de compensação em benefício do empregador, razão pela qual não se pode onerar demasiadamente os encargos sociais e previdenciários a cargo do patrão, sob pena de o labor doméstico se tornar inviável.

Desse modo, apenas para ilustrar, a redução da alíquota da contribuição previdenciária do empregador doméstico de 12% (doze por cento) para 8% (oito por cento) na forma inicialmente proposta pelo Senado contribuirá, em muito, para a redução da informalidade e do desemprego no âmbito doméstico.

Nessa mesma esteira, andou bem a Câmara dos Deputados ao não revogar o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, mantendo a possibilidade de o empregador doméstico deduzir do imposto de renda a contribuição previdenciária por ele paga à Previdência.

Em assim o fazendo, a Câmara objetivou estimular a formalização do trabalho doméstico, já que se trata de mais uma proposta que tenciona diminuir os encargos que serão assumidos pelo empregador.

No que respeita ao banco de horas, acreditamos que a redução do período máximo para compensação de horas extras (três meses ao invés de um ano) nos moldes do Substitutivo da Câmara também encerra solução louvável, pois facilitará o controle da jornada suplementar tanto pelo empregado como pelo empregador. O prazo anual previsto no PLS 224, de 2013, a toda evidência, apresentava-se desproporcional.

Assentadas tais premissas, é imperioso que a regulamentação do contrato de trabalho em exame seja compatível com os princípios e singularidades que orientam a relação empregatícia doméstica.

Nesse cenário, o PLS 224, de 2013, tem o mérito de considerar as especificidades da relação de trabalho doméstico, atendendo, no nosso sentir, aos anseios do empregado e do empregador, com as ressalvas acima aludidas.

Em face disso, e considerando que, nos termos do art. 287 do Regimento Interno do Senado Federal, o Substitutivo da Câmara dos Deputados é considerado uma série de emendas, devendo ser votado, separadamente, por artigos, parágrafos, incisos, alíneas e itens, imperiosa se faz a rejeição da mencionada proposição legislativa, devendo, assim, permanecer hígido o texto do Senado Federal, salvo em relação aos seguintes dispositivos:

- a) o § 5º do art. 2º do SCD nº 5, de 2015, que deve ser aprovado, substituindo os §§ 4º e 5º do art. 2º do PLP nº 302-A, de 2013 (PLS nº 224, de 2013 – Complementar, no Senado Federal); e
- b) o art. 34 do SCD nº 5, de 2015, que deve ser aprovado, substituindo o art. 47 do PLP nº 302-A, de 2013 (PLS nº 224, de 2013 – Complementar, no Senado Federal).

### **III – VOTO**

Por todo o exposto, opinamos pela rejeição do SCD nº 5, de 2015, e pela manutenção do PLP nº 302-A, de 2013 (PLS nº 224, de 2013 – Complementar, no Senado Federal), salvo em relação ao § 5º do art. 2º do SCD nº 5, de 2015, que deve ser aprovado, substituindo os §§ 4º e 5º do art. 2º do PLP nº 302-A, de 2013 (PLS nº 224, de 2013 – Complementar, no Senado Federal); e ao art. 34 do SCD nº 5, de 2015, que deve ser aprovado, substituindo o art. 47 do PLP nº 302-A, de 2013 (PLS nº 224, de 2013 – Complementar, no Senado Federal).

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora