

EMENDA Nº – CCJ
(à PEC nº 66, de 2012)

Dê-se ao parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, na forma proposta pelo artigo único da Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012, a seguinte redação:

“Art. 7º.....

.....
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, **XVIII**, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A disciplina jurídica conferida à categoria dos trabalhadores domésticos data da promulgação da Constituição Federal e representa o ápice de um momento histórico, cultural e econômico da sociedade brasileira de então. Hoje, porém, 25 anos depois, com o progresso tecnológico, o crescimento da econômica mundial e o desenvolvimento do Brasil, impulsionado especialmente pela estabilização da moeda nacional, não há como perseverar o tratamento diferenciado conferido a essa classe de trabalhadores.

Nesse sentido, a Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012, cujo primeiro signatário é o nobre Deputado Carlos Bezerra, é, a um só tempo, oportuna e meritória.

Ocorre que, na extensão dos direitos dos trabalhadores em geral também à classe dos trabalhadores domésticos, a PEC optou por alterar a eficácia jurídica de normas que embasam alguns daqueles direitos.

São, ao todo, 34 garantias conferidas pelo constituinte originário aos trabalhadores em geral. Dessas, 9 foram estendidas aos trabalhadores domésticos, a saber: incisos IV (salário-mínimo), VI (irredutibilidade salarial), VIII (13º salário), XV (repouso semanal), XVII (férias), XVIII (licença à gestante), XIX (licença-paternidade), XXI (aviso-prévio) e XXIV (aposentadoria).

Dentre esses, destacamos o direito à licença-gestante, também conhecida como licença-maternidade.

Trata-se, hoje, de um direito consagrado em norma constitucional que se convencionou classificar como sendo de eficácia plena, ou seja, autoaplicável, de efetividade imediata, independente de regulamentação e livre de qualquer tipo de limitação por lei infraconstitucional. No entanto, a nova redação conferida ao parágrafo único do art. 7º pela PEC 66/2012 remete – por razões que não compreendemos – essa conquista ao rol de direitos que somente poderão emanar seus efeitos a partir da edição de uma nova lei ordinária.

Atualmente, observa-se que já há regulamentação infraconstitucional, mas aplicável somente às trabalhadoras gestantes em geral. A CLT, alterada pela Lei nº 10.421, de 2002, prevê:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”

Ocorre que essa disciplina jurídica não é específica do trabalhador doméstico (CLT, art. 7º, “a”). Nesse ponto, pode haver questionamentos sobre a sua aplicabilidade a essa categoria, na medida em que a própria Constituição usa do mecanismo da remissão específica para estender direitos aos trabalhadores domésticos. Por essa lógica, não há que se “emprestar” direitos gerais à categoria específica, ou a própria razão de ser dessa PEC deixaria de existir: bastaria revogar o parágrafo único, que já foi discutido – e refutado – pela Deputada Benedita da Silva na Comissão Especial da Câmara dos Deputados.

No mais, quando o legislador ordinário quis regulamentar a questão, optou por fazê-lo ostensivamente a essa categoria.

A Lei nº 11.324, de 2006, por exemplo, que alterou a Lei nº 5.859, de 1972 (Lei dos Empregados Domésticos) prevê tão somente a estabilidade de emprego para a gestante, uma vez que, até essa atualização, prevalecia o entendimento de que a empregada doméstica tinha o direito à licença-maternidade (por força constitucional), mas não tinha direito à estabilidade do emprego:

“Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.”

Por outro lado, sabemos que já existe, na Lei Previdenciária (Lei 8.213, de 1991), a instituição do salário-maternidade, pago diretamente pelo INSS: atualmente, após sucessivas alterações, sendo a última em 2003 (Lei nº 10.710), fixado minimamente em um salário mínimo, observado, quanto ao seu valor real, aquele correspondente ao do último salário-de-contribuição do trabalhador doméstico.

Toda essa normatização infraconstitucional não nos autoriza, ainda, a crer que a licença-gestante continuará autoaplicável. Cremos, ao contrário, que esse detalhamento infraconstitucional seja insuficiente a garantir o gozo da licença-

maternidade imediatamente à promulgação desta Emenda Constitucional, da forma como está.

Isso nos leva a questionar: se, hoje, o direito é autoplicável, como ficará após a promulgação da Emenda Constitucional? A redação é clara: o direito previsto no inc. XVIII do art. 7º (licença à gestante) é assegurado à categoria dos trabalhadores domésticos desde que “atendidas as condições estabelecidas em lei”. Onde está essa lei? Já existe? Se não, quando vai ser proposta e aprovada?

Estamos diante de uma incógnita.

Portanto, não faz sentido, nessa questão, alterar a natureza jurídica de uma norma constitucional de eficácia plena para eficácia limitada. Curiosamente, o que reforça nossa crença no paradoxo dessa questão, a licença-paternidade prevista no inc. XIX do art. 7º continua sendo um direito previsto em norma de eficácia plena. Assim a PEC o mantém. E por quê? Por que esse tratamento normativo diferenciado entre pais e mães trabalhadores domésticos? Algo não parece correto nessa redação.

As mães empregadas domésticas não podem ficar à mercê de uma ação legislativa incerta e futura para gozarem do direito à licença-maternidade. Ora, atualmente, justamente por se tratar de um direito autoplicável, as trabalhadoras domésticas já têm, ao seu dispor, fartamente, essa garantia trabalhista. Veja-se o que informa o Ministério do Trabalho e Emprego em seu portal na internet:

“Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário:

*Sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal). O **art. 73, I, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**, dispõe que o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica, em valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, que não será inferior ao salário-mínimo e nem superior ao limite máximo do salário-de-contribuição para a Previdência Social.*

O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência (art. 30, II, do Decreto nº 3.048/99), isto é, com qualquer tempo de serviço.

O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular. Poderá ser requerido no período entre 28 dias antes do parto e a data de sua ocorrência.

Em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos 120 dias.

A licença-gestante também será devida à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, nos seguintes termos:

criança até 1 ano (120 dias); de 1 a 4 anos (60 dias); e de 4 a 8 anos (30 dias), de acordo com o art. 93-A, do mencionado Decreto.

Para requerer o benefício, a doméstica gestante deverá apresentar, em uma Agência da Previdência Social (APS), o atestado médico declarando o mês da gestação, a Carteira de Trabalho e o comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária.

O requerimento do salário-maternidade também poderá ser efetuado pela internet (www.previdenciasocial.gov.br), em qualquer de suas hipóteses: parto, adoção ou guarda judicial. Caso o requerimento seja feito pela internet, o mesmo deverá ser impresso e assinado pelo empregado(a) doméstico(a) e deverá ser encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social (APS) com cópia do CPF da requerente e com o atestado médico original ou cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança. No período de salário-maternidade da segurada empregada doméstica, caberá ao(a) empregador(a) recolher apenas a parcela da contribuição a seu encargo, sendo que a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS no benefício.”

A nosso ver, portanto, a pretendida simplificação e adaptação legislativa às peculiaridades da relação de emprego doméstico de que trata a PEC pode até ser louvável sob o ponto de vista da conformação social, mas não da forma como proposta, ou seja, condicionando o exercício de um direito dessa envergadura a uma regulamentação por lei futura. Nesse ponto, vemos retrocesso.

Dessa forma, a proteção às mães trabalhadoras domésticas deve continuar a ter eficácia plena, não se sujeitando a nenhuma forma de regulamentação para irradiar seus efeitos na sociedade. Pensar de outra forma é retroagir. E essa PEC deve caminhar para frente, jamais para trás.

Sala da Comissão, de março de 2013.

PAULO BAUER
Senador