

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUGESTÃO Nº 103, DE 2005

Estende às empregadas o FGTS e determina outras providências.

Autor: CENTRO DE TEATRO DO
OPRIMIDO DO RIO DE JANEIRO –
CTO – RIO

Relator: Deputado JURANDIL JUAREZ

I - RELATÓRIO

A Sugestão nº 103, de 2005, do Centro de Teatro do Oprimido do Rio de Janeiro (CTO-RIO), visa estender vários direitos trabalhistas aos empregados domésticos.

A sugestão do CTO-RIO contém relação de propostas de espectadores das apresentações do Grupo Marias do Brasil, solicitando, em síntese, os seguintes direitos:

- salário mínimo de R\$ 300,00;
- vale-transporte;
- fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS;
- desconto do FGTS do imposto de renda devido pelo empregador;
- seguro-desemprego;
- férias anuais remuneradas de 30 dias;
- licença-maternidade;
- jornada de trabalho e pagamento de horas extras;
- reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

- auxílio-acidente;
- combate ao assédio sexual;
- disque-trabalho (serviço de orientação, indicando os lugares apropriados e o que é necessário para encaminhamento de dúvidas sobre conflitos trabalhistas ou novas oportunidades de trabalho);
- local apropriado para abrigar a empregada doméstica para quando ela se sentir constrangida com as determinações da empregadora (casa da acolhida).

À presente sugestão foi apensada a Sugestão n.º 104, de 2008, do Instituto FGTS Fácil – IFF, que *sugere Projeto de Lei que altera os dispositivos da Lei nº 11.324, de 2006, que dispõe sobre o emprego doméstico e da Lei nº 10.208, de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para o empregado doméstico.*

Essa sugestão propõe:

- a redução da alíquota da contribuição previdenciária do empregador doméstico de 12% para 6%, em substituição à dedução da contribuição no Imposto de Renda, permitida pela Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006;
- a fixação de alíquota única de 6% para a contribuição previdenciária do empregado;
- a exclusão da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS em caso de dispensa sem justa causa;
- a remissão da dívida decorrente da contribuição previdenciária para o empregador doméstico que, 90 dias após a publicação da lei, formalizar o contrato de trabalho de seu empregado, salvo a relativa aos últimos 12 meses que garantem os benefícios previdenciários, tais como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez, e o tempo que faltar para o empregado adquirir o direito ao benefício da aposentadoria por idade;

- a concessão ao empregado doméstico do direito ao auxílio-acidente.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Com a edição da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, diminuiu-se ainda mais a diferença de direitos entre os trabalhadores cujos contratos são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e os empregados domésticos que tem a prestação de serviços disciplinada pela Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972. As principais alterações nessa última lei, que possibilitaram o nivelamento de direitos foram:

- a vedação ao empregador doméstico de efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia;
- o direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família;
- a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Essa lei, assim, concedeu vários direitos reivindicados na Sugestão n.º 103, de 2005, em análise.

Ficaram outras reivindicações as quais, salvo as relativas ao FGTS, não merecem acolhida, pelos seguintes motivos:

1. salário mínimo

O salário mínimo vigente é superior ao pedido pelo CTO-RIO. A Medida Provisória n.º 456, de 2009, fixou o salário mínimo em R\$ 465,00, a partir de 1º de fevereiro de 2009.

2. Vale-transporte

O empregado doméstico já tem direito ao vale-transporte, conforme estabelece o art. 1º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o benefício.

3. Jornada de trabalho

Tramita nesta Casa o Projeto de Lei nº 1.626/89, da Deputada Benedita da Silva, estabelecendo que os trabalhadores domésticos terão direito à:

- duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% da hora normal;
- remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno em percentual de 20%, entendido como horário noturno aquele compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

O projeto está pronto para pauta no Plenário da Câmara dos Deputados.

4. reconhecimento das convenções coletivas de trabalho¹

Trata-se de matéria controvertida e, salvo melhor juízo, de difícil viabilidade técnica. Deve-se observar que dificilmente será possível a assinatura de um instrumento coletivo de trabalho para trabalhadores domésticos.

A convenção coletiva é o instrumento coletivo firmado por sindicatos representantes da categoria profissional e da categoria econômica.

¹ Texto extraído da Informação Técnica de 3 de julho de 2006, de autoria da Consultora Legislativa Cláudia Melo, que faz parte deste processo como matéria instrutória, documento não sujeito a votação, páginas 23 a 40.

Embora os trabalhadores domésticos constituam uma categoria profissional, sendo-lhes plenamente reconhecido o direito de sindicalização, na forma do art. 8º da Constituição Federal, não existe a categoria econômica dos empregadores domésticos. Não há exercício de atividade econômica e, conseqüentemente, solidariedade de interesses econômicos entre empregadores domésticos.

5. combate ao assédio sexual²

O crime de assédio sexual foi tipificado pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal, aprovado, pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. De acordo com o texto legal, considera-se assédio sexual *constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*. A pena prevista é de detenção, de 1 a 2 anos.

Verifica-se, assim, que, no âmbito penal, a matéria encontra-se regulada.

No âmbito trabalhista, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei da Câmara nº 106, de 2005, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para configurar o assédio sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. O PLC nº 106, de 2005, é originado do PL nº 52/99, da Deputada Iara Bernardi, e do PL nº 1.831, de 1999, da Deputada Maria Elvira, aprovados pela Câmara dos Deputados na forma de substitutivo.

Entre outras medidas, o PLC nº 106/05 altera o art. 483 da CLT para autorizar o empregado a considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando for vítima de assédio sexual por parte do empregador, de seus prepostos ou de superior hierárquico.

Dois comentários devem ser feitos a respeito dessa alteração. Em primeiro lugar, embora a Lei nº 5.859/72 não determine expressamente a aplicação do art. 483 da CLT aos empregados domésticos, essa aplicação é admitida pela Justiça do Trabalho. Dessa forma, a alteração proposta pelo PLC nº 106/05 alcançará não somente os trabalhadores regidos pela CLT, mas também os empregados domésticos.

² Idem nota 1.

Em segundo lugar, deve-se observar que, mesmo sem constar expressamente do art. 483 da CLT, a Justiça do Trabalho tem proferido decisões favoráveis a trabalhadores que pedem a rescisão indireta em virtude de terem sofrido assédio sexual, com base na alínea e desse dispositivo legal, segundo o qual o empregado pode pedir a rescisão indireta quando o empregador ou seus prepostos praticarem, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Nota-se, portanto, que a legislação vigente já contempla o assédio sexual, tanto no âmbito trabalhista quanto no penal. Não está na lei, entretanto, a solução do problema. Nesse sentido, estamos de acordo com a **Cartilha do Trabalho Doméstico**, disponível na página do Ministério do Trabalho e Emprego na *internet*³:

A violência moral e a sexual no ambiente do trabalho não são um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo. Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor(a), bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

6. disque-trabalho⁴

O CTO-RIO pede a criação de serviço de orientação, indicando os lugares apropriados e o que é necessário para encaminhamento de dúvidas sobre conflitos trabalhistas ou novas oportunidades de trabalho.

Para o esclarecimento de dúvidas sobre direitos trabalhistas, recorreremos, mais uma vez, à **Cartilha do Trabalho Doméstico**, do Ministério do Trabalho e Emprego, que contém a seguinte orientação:

Procure orientação e esclarecimentos nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), Subdelegacias do Trabalho e Agências de Atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego mais próximas e também pelo Serviço da Central de Relacionamento Trabalho e Emprego, ligando gratuitamente para os telefones 0800- 610101 nas Regiões Sul e Centro-Oeste

³ www.mte.gov.br

⁴ Idem nota 1

e nos estados do Acre e de Rondônia; e 0800-2850101 nas demais localidades.

Quanto ao acesso a novas oportunidades de trabalho, lembramos que existe o Sistema Nacional de Emprego – SINE, instituído pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975, com a finalidade de promover a intermediação de mão-de-obra. Os endereços dos Postos do SINE em todo o país podem ser obtidos no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego ou no Serviço da Central de Relacionamento Trabalho e Emprego (telefones citados acima).

7. casa da acolhida⁵

Tramitou, na atual legislatura, o Projeto de Lei nº 3.329, de 2004, do Deputado Chico Alencar, que instituía a Casa da Acolhida do Empregado Doméstico. De acordo com a proposição, seria obrigatória a instituição da Casa da Acolhida em todas as capitais brasileiras e nos municípios com mais de duzentos mil habitantes, destinada ao abrigo de empregados domésticos que sofressem algum tipo de perseguição por parte dos patrões e não possuíssem residência fixa na localidade. O projeto foi rejeitado pela CTASP e pela CSSF.

Os motivos para a rejeição apresentados pelos relatores (Deputados Cláudio Magrão na CTASP e Dr. Rosinha na CSSF) foram, em resumo, a indefinição de quem seria o responsável pela criação das casas. Qual ente federado? Se fosse a União, quais seriam as fontes de recursos para custeá-las?

Eis o teor do parecer aprovado na CSSF:

...há indicação genérica de que as despesas com a instituição da proposta serão arcadas pelo orçamento da Assistência Social, desconsiderando não só a escassa disponibilidade financeira disponível para atendimento dos programas já implantados na área mas, também, da disposição estatuída no §5º do art. 195 da Constituição Federal:

*“Art.195.....
.....*

⁵ Idem nota 1

§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

.....”

Ademais, a proposta está em oposição a um dos princípios basilares da doutrina que rege a Assistência Social, que estipula que as ações devem observar a descentralização político-administrativa, competindo ao governo federal apenas a coordenação e a indicação das normas gerais (art. 204, I, da Constituição da República).

Outrossim, escapando das regras constitucionais que regem a Assistência Social, vislumbra-se clara usurpação da competência privativa do Presidente da República de dispor sobre organização e funcionamento da Administração Federal (art. 84, VI, a, da Constituição Federal) vez que dá atribuições à Secretaria de Assistência Social.

8. remição das dívidas oriundas da contribuição previdenciária

Nessa proposta vimos um prejuízo para o empregado, visto que o sistema previdenciário hoje é contributivo, o tempo de serviço não é mais levado em consideração para efeito da concessão dos benefícios. Assim, o período em que não haja a contribuição deixará de ser contado para que o empregado tenha direito a qualquer benefício conforme a sua necessidade.

Da Sugestão apensada, concordamos com as relativas à redução da contribuição previdenciária do empregado e do empregador domésticos, ao direito ao auxílio-acidente e ao direito ao FGTS, restringindo a condição facultativa apenas à multa de 40% sobre os depósitos na conta vinculada em caso de dispensa sem justa causa, pelos seguintes motivos:

1. redução da alíquota da contribuição previdenciária do empregado e dos empregador doméstico

Entendemos, salvo melhor juízo, que essa medida irá contribuir para a formalização de inúmeros contratos de trabalho, bem como incentivar novas contratações, além de beneficiar o empregado doméstico com a redução de tributos.

2. auxílio-acidente

O benefício previdenciário do auxílio-acidente é aquele pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com seqüelas que reduzem sua capacidade de trabalho, após ter recebido o benefício do auxílio-doença. Não têm direito ao benefício os segurados empregados domésticos, contribuintes individuais e facultativos.

No passado, tramitaram, nesta Casa, diversas proposições nesse sentido que não prosperaram a exemplo do PL n.º 4.864, de 1998, da Senadora Marluce Pinto, e o PL nº 1.615, de 2003, da Deputada Ângela Guadagnin. Ambas não lograram êxito porque foram arquivadas nos termos do art. 105 do Regimento Interno. Esse dispositivo estabelece que, finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação.

Portanto não se trata de uma reivindicação recente. Há muito os empregados domésticos pleiteiam tal direito. Embora exerçam suas atividades no âmbito domiciliar, que muitos consideram um ambiente de trabalho seguro, esses profissionais não estão isentos de riscos. Dependendo do tamanho e das especificidades da habitação, os cuidados com a limpeza podem resultar em acidentes graves, mas que, na maioria das vezes, não são comunicados e registrados como acidentes de trabalho nas ocorrências oficiais.

3. obrigatoriedade do FGTS e exclusão da multa de 40% sobre os depósitos na conta vinculada em caso de dispensa sem justa causa.

Essa proposta já é objeto do PL n.º 7.363, de 2006, de autoria do Poder Executivo, que *dá nova redação ao art. 3º-A da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico.*

A proposição visa obrigar a inclusão do doméstico no regime do FGTS, dispensando seu empregador do depósito de 40% do montante dos depósitos efetuados na conta vinculada em caso de despedida sem justa causa, de que trata a Lei nº 8.036, de 1990.

Todavia nesta oportunidade, queremos reafirmar essa proposta com duas modificações: tornar facultativo o pagamento da multa de 40% sobre os depósitos em caso de dispensa sem justa causa e incluir no novo regime os empregados inseridos no regime facultativo, os quais o projeto do Governo excetuava.

Atenderemos também neste quesito a reivindicação contida na Sugestão n.º 103, de 2005, permitindo o desconto do FGTS no imposto de renda.

Ante o exposto, votamos pela aprovação parcial da Sugestão nº 103, de 2005, e da Sugestão nº 104, de 2008, na forma do projeto de lei anexo.

Sala das Sessões, em de de 2009.

Deputado JURANDIL JUAREZ

PROJETO DE LEI Nº , DE 2008
(Da Comissão de Legislação Participativa)

Dispõe sobre a redução da alíquota da contribuição previdenciária, a concessão do benefício do auxílio-acidente e a obrigatoriedade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para o empregado doméstico.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 20-A:

Art. 20-A. A contribuição do empregado doméstico é calculada mediante a aplicação da alíquota de 6% (seis por cento) sobre o seu salário-de-contribuição mensal, de forma não cumulativa, observado o disposto no art. 28 desta lei.

Art. 2º O art. 24 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 24. A contribuição do empregador doméstico é de 6% (seis por cento) do salário-de-contribuição do empregado doméstico a seu serviço. (NR)

Art. 3º O § 1º do art. 18 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 18.....

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei. (NR)

Art. 4º O art. 3º-A da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º-A. O empregado doméstico é incluído no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos termos da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, observadas as seguintes especialidades:

*I – o empregador doméstico está obrigado a fazer o depósito de que trata o **caput** do art. 15 da lei n.º 8.036, de 1990, até o dia quinze do mês seguinte ao da competência;*

II – é facultado ao empregador doméstico conceder ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei n.º 8.036, de 1990.” (NR)

Art. 5º O art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 12.

.....

VII – até o exercício de 2012, ano-calendário de 2011, a contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e a contribuição patronal para a Previdência Social pagas pelo empregador doméstico incidentes sobre o valor da remuneração do empregado.(NR)”

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2009.

Deputado JURANDIL JUAREZ
Relator