

PROJETO DE LEI N° , DE 2010
(Da Sra. ANGELA PORTELA)

Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que “dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências”, para estabelecer direitos à categoria e altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências” para regulamentar o pagamento do salário-família para o empregado doméstico.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, é alterada para garantir ao empregado doméstico duração da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, remuneração do trabalho extraordinário superior à da hora normal, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, pagamento em dobro das férias concedidas após o prazo legal, salário-família e multa pelo atraso do pagamento de verbas rescisórias.

Art. 2º O art. 3º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de trinta dias com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal, após cada período de doze meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família, concedidas nos doze meses subsequentes à data em que adquiriu o direito.

Parágrafo único. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo definido no *caput*, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 2º-B. São assegurados ao empregado doméstico os seguintes direitos:

I – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais;

II – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

III – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.”

“Art. 4º

Parágrafo único. É assegurado ao empregado doméstico o recebimento do salário-família.”

“Art. 4º-B. O pagamento das parcelas a que fizer jus o empregado doméstico quando da rescisão contratual deverá ser efetuado:

I – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

II – até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, da sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento.

Art. 4º-C. A inobservância do disposto no art. 4º-B sujeitará o empregador à multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) em favor do empregado doméstico, desde que esse não tenha dado causa à mora.”

Art. 4º Os arts. 65 e 69 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, incluído o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.” (NR)

“Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa e pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do reconhecimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.” (NR)

Art. 5º Revoga-se o art. 6º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

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

JUSTIFICAÇÃO

É inquestionável a discriminação promovida contra os empregados domésticos pela Constituição Federal, ao estabelecer uma distinção no tratamento dado a esses trabalhadores. Isso fica evidente no art. 7º da Carta Magna, que relaciona, em trinta e quatro incisos, uma série de direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais em geral, enquanto aos trabalhadores domésticos somente são estendidos nove desses direitos.

A justificativa para essa disparidade é o risco de se aumentar muito os encargos trabalhistas assumidos pelos empregadores.

Há fundamento, em parte, nesse argumento.

Realmente, se houver um aumento substancial dos encargos atualmente pagos pelo empregador, poderemos ter, consequentemente, um aumento na informalidade nesse setor.

Por outro lado, não se sustenta, nos dias atuais, que uma categoria estimada em mais de oito milhões de pessoas, segundo a Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos, continue a ser tratada como de menor importância em relação aos demais trabalhadores.

Essa discriminação, inclusive, surgiu desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, como lembrado pelo Procurador do Trabalho Cássio Casagrande, ao discorrer que, quando se definiu o conceito de serviço doméstico, partiu-se do pressuposto de que o empregador doméstico não tem finalidade econômica, considerando-se, implicitamente, que “*o trabalho doméstico em si não é um trabalho economicamente comparável aos demais*”. Uma comparação feita pelo mesmo autor ilustra muito bem esse argumento:

“A discriminação do legislador de então é visível quando se percebe que, ao definir a figura do empregador (CLT, art. 2º, isto é a empresa como ente produtivo), equiparou a este outras entidades que igualmente não têm finalidade econômica, como “as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores” (CLT, art. 2º, parágrafo segundo). Trata-se, portanto, de inequívoca contradição legal. Tanto o empregador doméstico como uma instituição benemerente não têm finalidade lucrativa, porém os empregados de cada qual receberam tratamentos distintos. Para se ter uma exata noção do contra-senso, basta se pensar em um condomínio de um edifício residencial (que não tem finalidade econômica): o faxineiro contratado pelo síndico tem todos os direitos trabalhistas, porém à faxineira de um apartamento do mesmo edifício é dispensado outro tratamento legal.”¹

Assim sendo, o valor mais importante a ser defendido no caso é o direito dos empregados domésticos a um tratamento mais justo e igualitário, ainda que isso possa representar algum ônus para os empregadores.

No entanto, quanto aos dispositivos que se pretende inserir na Lei nº 5.859/72, com exceção do art. 2º-B, que estende novos direitos ao empregado doméstico, ressaltamos que as demais alterações não imputam ônus direto ao empregador.

¹ Casagrande, Cássio. *in* Trabalho doméstico e discriminação. Consultado no endereço eletrônico http://www.anpt.org.br/site/index.php?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&option=com_content&Itemid=63, em 14 de maio de 2010.

O salário-família é pago diretamente pelo empregador, o qual, por sua vez, deduz esse valor da contribuição para o INSS. Assim, a responsabilidade pelo pagamento, em última instância, é da Previdência Social.

Já o pagamento das férias em dobro e da multa pelo atraso na quitação das verbas rescisórias somente serão devidos em face da desídia do empregador que não atender aos prazos legais para efetuá-los. Esse ônus, portanto, ser-lhe-á imposto em razão do descumprimento da lei.

Saliente-se que o pagamento de multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias tem sido negado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), com fundamento na ausência de previsão legal, a exemplo do acórdão seguinte:

“MULTA DO ARTIGO 477, PARÁGRAFO 8º DA CLT. EMPREGADA DOMÉSTICA. A aplicação da multa de que cogita o artigo 477, parágrafo 8º, da CLT não se aplica à categoria dos domésticos, os quais têm direitos expressamente elencados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e na Lei nº 5.859/72. Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.”²

Por outro lado, o pagamento em dobro das férias tem sido reconhecido sistematicamente pelo TST, sendo matéria praticamente pacificada. No entanto ainda há inúmeros questionamentos sobre a aplicabilidade desse instituto, já previsto na CLT, para os empregados domésticos. Desse modo, para se evitar qualquer mal-entendido quanto à questão, estamos propondo a sua previsão expressa na Lei nº 5.859/72.

Conforme mencionado, somente o art. 2º-B traria, em princípio, ônus ao empregador. O artigo a ser acrescido garante ao empregado doméstico o direito à jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o pagamento de horas extraordinárias, quando o trabalho superar o limite máximo, e o adicional noturno. Dissemos que as medidas trazem ônus ao empregador “em princípio” porque é inaceitável que, em pleno Século XXI, uma categoria ainda tenha jornada superior a oito horas diárias, o que, no mínimo, compromete a imagem do nosso país perante as demais nações do mundo. Destaque-se, inclusive, que se encontra na ordem do dia

² RR nº 110/2003-058-15-00-8, 5ª Turma. Relator Min. Emmanoel Pereira. DJ 7/11/2008.

desta Casa Legislativa a discussão da redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais para os demais trabalhadores, urbanos e rurais.

Constatamos, dessa forma, que a aprovação da presente proposta não implicará ônus abusivos aos empregadores e, ainda, representará um grande avanço para os empregados domésticos, que terão o rol de direitos que lhes são assegurados acrescido.

Por fim, propomos a revogação do art. 6º da Lei nº 5.859/72, uma vez que o Decreto nº 60.466, de 14 de março de 1967, ao qual o dispositivo faz referência, foi revogado pelo Decreto de 10 de maio de 1991. Ademais, esse art. 6º determina não serem “*devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do art. 3º do Decreto nº 60.466*” aos empregados domésticos, contribuições essas que incluem o décimo terceiro e o salário-família. Assim, o artigo deve ser revogado para evitar-se a contradição com o teor do restante da lei.

Ante tudo o que foi exposto, e em homenagem à categoria dos empregados domésticos, que comemorou o seu dia nacional na data de 27 de abril, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões, em _____ de _____ de 2010.

Deputada ANGELA PORTELA