



PL prevê FGTS e seguro-desemprego para empregado doméstico

O empregado doméstico poderá ser incluído no regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e no benefício do seguro-desemprego. Poderá também ter 30 dias de férias anuais. Os benefícios estão previstos no Projeto de Lei, da deputada Clair (PT-PR), que altera a legislação vigente sobre profissão de empregado doméstico (Lei 5.859/72).

O Projeto também prevê estabilidade à doméstica gestante. De acordo com a proposta, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A legislação vigente que trata da profissão de empregado doméstico não garante à categoria o direito a 30 dias de férias e repouso nos feriados e dias santos. Além disso, concede, mas de forma facultativa, o regime do FGTS e, conseqüentemente, o benefício do seguro-desemprego.

A deputada aponta que a empregada gestante, apesar de ter o direito ao benefício previdenciário do salário maternidade, não foi contemplada, na Constituição Federal, com estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, como ocorreu com as demais trabalhadoras.

A matéria está na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. O projeto, que tramita em caráter conclusivo, será apreciado também pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

As diferenças

A advogada trabalhista **Regina Bisson** diz que, para a equiparação dos direitos entre empregados urbanos e domésticos, a deputada deveria então acrescentar a limitação de jornada, remuneração adicional por trabalho noturno, multa fundiária e insalubridade.

A advogada observa que não há igualdade de tratamento entre o empregador doméstico e o empregador empresário. O empregador empresário tem o direito de atribuir aos custos da mão-de-obra a natureza de despesas operacionais e assim descontá-los do faturamento de seu negócio para o efeito de cálculo de tributos devidos ao estado.

Já o empregador doméstico não tem direito de abater tais despesas. “Se não for concedido ao empregador doméstico uma contra-prestação por assegurar tais direitos ao seu empregado, na prática, o que ocorrerá será, também neste segmento, maior desemprego”, afirma a advogada.

Relação trabalhista



A situação jurídica do empregado doméstico não é regulada pela CLT — Consolidação das Leis Trabalhistas — mas pela Lei 5.859/72 que, de acordo com o advogado trabalhista **Luiz Salvador**, assegura poucos direitos. Dentre os previstos, está a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. A Lei determina também que o salário contratado não pode ser inferior ao mínimo legal. Também prevê direito a férias anuais de 20 dias e, por fim, salário maternidade pago pelo INSS.

O empregado doméstico não tem direito às demais vantagens dos urbanos, como horas extras, FGTS e seguro-desemprego. Os direitos que asseguram os empregados domésticos são apenas os que estão na Lei 5.859/72 e mais os acrescidos pelo inciso XXXIV, parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal.

De acordo com Salvador, não existem muitas ações de empregados domésticos em juízo. Uma das explicações apontadas pelo advogado para esse quadro é que normalmente domésticos não reclamam por ter com o empregador uma relação de amizade íntima e até de convívio familiar.

“Há muitos abusos de alguns empregadores que não asseguram sequer os direitos mínimos, registro em CTPS e pagamentos dos poucos direitos previstos em lei. Alguns empregadores não registram por ignorância de como fazer e de como recolher o INSS. É algo simples. Até nos correios se pode conseguir regularizar essa situação, cadastrando a empregada no INSS, retirando-se um carnê de pagamento mensal, feito em qualquer estabelecimento bancário e sob responsabilidade do empregador”, afirma Salvador.

O advogado conta um caso que enfrentou de difícil solução justamente por falta de orientação do empregador. “Durante anos, uma empregada trabalhou numa residência, com CTPS anotada. Mas o empregador, com preguiça ou comodismo de ir até o banco recolher o carnê mensal da empregada, entregava a ela o dinheiro do INSS, junto com o salário. Anos depois, a empregada adoeceu e foi com a CTPS anotada buscar o auxílio previdenciário. Sem recolhimento das contribuições mensais, o INSS lavrou multas pesadíssimas ao empregador por não ter recolhido mensalmente os encargos com a previdência da empregada registrada. Ela usava o dinheiro das contribuições para aumentar o valor salarial. Conclusão: quem paga mal, paga duas vezes”. Salvador, então, recomendou ao cliente que se dirigisse ao INSS, reconhecesse o débito e pedisse um parcelamento.

Domésticas na Justiça

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, grande parte das ações que chega à Justiça do Trabalho por parte das empregadas domésticas é sobre pedido de férias e estabilidade no período de gestação. Apenas 5% das ações que entram na Justiça do Trabalho chegam ao TST. A maioria delas já é resolvida na primeira instância.

Ainda, segundo o TST, de todas as ações que entram na primeira instância da Justiça do Trabalho, apenas 3,6% são de empregadas domésticas.

Para **Luciano Athayde Chaves**, diretor financeiro e presidente em exercício da Anamatra (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho), o assunto é polêmico. “Existe uma carga muito grande de



preconceito em equiparar a empregada doméstica com outros trabalhadores”.

De acordo com Chaves, muitas domésticas que recorrem à Justiça se vêem frustradas nas suas reclamações porque a Lei não prevê direitos que elas pensam ter. “A empregada doméstica, por exemplo, não pode pedir indenização caso seja mandada embora. Um empregado urbano, quando é mandado embora, recebe indenização de 40% sobre o valor do FGTS. A empregada doméstica não tem a mesma possibilidade porque não tem direito ao FGTS”, observa.

Ele afirma ainda que é preciso “buscar um equilíbrio entre as categorias do trabalho”. E aponta que a questão mais grave com relação à empregada doméstica é a limitação para a jornada de trabalho, que não está prevista na Lei.

Iniciativa

A Anamatra começa, este mês, um programa de distribuição da “Cartilha do Trabalhador”. A idéia é que o empregado esteja mais consciente de seus direitos. Para tanto, serão distribuídas inicialmente 120 mil cartilhas pelas 24 Amatras de todo Brasil.

A cartilha terá um formato de gibi, com ilustrações e linguagem coloquial, para que as informações fiquem mais acessíveis. Segundo Chaves, a iniciativa pretende diminuir o número de ações trabalhistas. “Aumentando a conscientização diminuimos o número de inadimplentes”, afirma Chaves.

[Clique aqui e discuta o assunto na sala de bate-papo da revista Consultor Jurídico](#)

Leia a íntegra do Projeto da deputada:

Projeto de Lei 3.782/04

PROJETO DE LEI Nº , DE 2004

(Da Sra. Dra. CLAIR)

Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, a fim de conceder estabilidade à gestante, tornar obrigatórias a inclusão do doméstico no regime do FGTS e a concessão do benefício do seguro-desemprego, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A 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.” (NR)



.....

“Art. 3º-A. A inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, se dará mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.” (NR)

.....

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

.....

“Art. 6º-A.

§ 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.” (NR)

.....

“Art. 6º-B.....

.....

III – comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (NR).....”

Art. 2º Fica revogada a alínea “a” do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, em 2002, havia mais de 6 milhões de empregados domésticos, segmento esse que representa a terceira ocupação dos trabalhadores brasileiros acima de 10 anos de idade.

Apesar de significativa participação no mercado de trabalho brasileiro, esses trabalhadores não têm assegurados diversos direitos considerados fundamentais para os empregados cujo contrato de trabalho é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, não garante a esses trabalhadores o direito a trinta dias de férias, repouso nos feriados e dias santos, além disso concede, mas de forma facultativa o regime do FGTS e, conseqüentemente, o benefício do seguro-desemprego.



Além disso, a empregada gestante, posto que tenha direito ao benefício previdenciário do salário maternidade, não foi contemplada, na Constituição Federal, com estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, como ocorreu com as demais trabalhadoras empregadas.

Em face dessa discriminação, sugerimos, pelo presente projeto de lei, alterar a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, a fim de conceder à empregada doméstica tais direitos, apesar da atual tendência dominante no País no sentido de retirar direitos dos trabalhadores.

Ante o exposto, contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação de projeto de tamanho alcance social.

Sala das Sessões, em de de 2004.

Deputada Dra. CLAIR

Date Created

01/08/2004