

Fundo de Garantia para os domésticos já está valendo

Lei que regulamentou o benefício também determina o recolhimento de seguro contra acidente de trabalho, fundo para multa em caso de demissão sem justa causa e contribuição ao INSS, que já era obrigatória. Primeiro pagamento deve ser feito até o início de novembro em guia única retirada na internet

Anderson Vieira

COMEÇOU NESTE MÊS a obrigatoriedade de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para as domésticas. Com isso, o patrão passará a pagar mensalmente 8% sobre o salário da empregada. Deverá recolher ainda 0,8% a título de seguro contra acidentes de trabalho e 3,2% para formar um fundo a ser usado em caso de demissão sem justa causa. Já a contribuição ao INSS, que para o empregador correspondia a 12% do salário da trabalhadora, foi reduzida para 8% (veja quadros abaixo).

As novidades estão previstas na Lei Complementar 150/2015, que regulamentou direitos firmados na Emenda Constitucional 72/2013. A lei criou também o Simples Doméstico, um sistema que unifica todos os pagamentos devidos pelos empregadores. Tudo será recolhido num boleto único preenchido pela internet, com data de vencimento no dia 7 de cada mês (leia reportagem ao lado)

Com o Simples, foi criado o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos, que deu ao empregador a chance de parcelar débitos com o INSS com vencimento até 30 de abril de 2013. O parcelamento abrangente até débitos já inscritos na dívida ativa.

Vantagens

Existem hoje no Brasil pouco mais de 6 milhões de pessoas executando serviços domésticos, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego.

A cearense Maria Aurení de Souza, 35 anos, faz parte desse exército. Trabalhando há três anos para uma família de classe média em Águas Claras, cidade-satélite de Brasília, ela diz ter feito a opção certa ao ter

deixado de ser diarista para virar empregada doméstica, mesmo ganhando menos.

— Como diarista, recebia melhor, em compensação não tinha férias remuneradas, nem 13º, nem recolhimento de INSS. Além disso, no fim do ano, muitos dos meus clientes viajavam e me dispensavam. Eu ficava sem trabalho e sem dinheiro — explica a profissional, que ganha R\$ 1.100 líquidos por mês.

Se estivesse atuando como diarista na mesma região, poderia cobrar de R\$ 100 a R\$ 150, conforme o tamanho da residência.

Aurení foi beneficiada pela Emenda Constitucional 72, promulgada em 2013, e que garantiu vários direitos que sempre foram negados a quem prestava serviços em casas de família. Agora, vai ser amparada com as inovações trazidas pela Lei Complementar 150/2015.

Horas extras

Seguro-desemprego, hora extra e adicional noturno igualmente também passam a contar com regras bem definidas. A lei complementar determina que todos os trabalhadores domésticos têm direito a receber a mais quando trabalham das 22h às 5h. Para o cálculo, a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos e deve valer, no mínimo, 20% a mais que a hora diurna.

Quando às horas extraordinárias, o patrão deve pagar em dinheiro as 40 primeiras do mês. As demais podem ser pagas ou acumuladas num banco, para permitir a negociação de folgas.

Já o seguro-desemprego deve ser o equivalente a um salário mínimo, pago pelo governo por no máximo três meses. O beneficiado deve seguir as regras previstas na Resolução 754/2015, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo

ao Trabalhador (Codefat). Para pedir o seguro pela primeira vez, por exemplo, é preciso comprovar 15 meses de trabalho nos dois anos anteriores à solicitação.

Lei ampla

A nova legislação proíbe o trabalho doméstico para menores de 18 anos e define o empregado doméstico como aquele que presta serviços de “forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana”.

— Vale dizer que a lei abrange também babás, motoristas, caseiros, cuidadores e até

jardineiros, se estes não forem prestadores de serviço — explica o consultor do Senado Eduardo Modena, que lembra que a lei não vale para diaristas, considerados profissionais autônomos. Além disso, esclarece, a norma não retroage.

Também foram fixadas a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais e a remuneração da hora extra de, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal. Há ainda regras relativas à jornada parcial, que não pode passar de 25 horas semanais, ao período de descanso para almoço e às férias.

Senadores comentam regras: <http://bit.ly/videoDomesticos>



Mesmo ganhando um pouco menos, Aurení decidiu deixar de ser diarista para se tornar doméstica com todos os direitos

Os direitos dos trabalhadores domésticos

SALÁRIO

Além de ter direito a salário mínimo, o trabalhador tem proteção salarial, sendo crime a retenção do pagamento por parte do patrão. O mínimo em vigor hoje é de R\$ 788. Para o ano que vem, o governo prevê R\$ 865,50 na proposta orçamentária enviada ao Congresso.

JORNADA DE TRABALHO

Oito horas diárias com limite de 44 horas semanais. São permitidas no máximo duas horas extras diárias. Entre duas jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

HORA EXTRA

O valor da hora extra é no mínimo 50% superior ao valor da hora normal. As primeiras 40 horas extras devem ser pagas em dinheiro. A partir daí, o que exceder a jornada será compensado com banco de horas diurna.

ADICIONAL NOTURNO

Deve ser pago quando houver trabalho entre as 22h e as 5h. Para o cálculo, a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos. A remuneração deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna.

INTERVALO

Pausa para almoço de uma a duas horas. Por acordo, pode ser reduzido para 30 minutos. Nesse caso, o empregado pode sair mais cedo.

FÉRIAS

Trinta dias por ano, podendo ser parceladas, a critério do empregador. Até dez dias podem ser vendidos. O empregado que mora no emprego não é obrigado a sair durante as férias.

1/3 DE FÉRIAS

Valor a ser recebido anualmente, a exemplo dos outros trabalhadores. Se as férias forem parceladas, deve ser pago antes do primeiro período.

13º SALÁRIO

Direito que já era garantido e continua valendo. Pode ser pago em duas parcelas. Todavia, o pagamento total deve ser feito até o limite de 20 de dezembro.

AUXÍLIO TRANSPORTE

Pode ser pago em vale ou dinheiro para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

FGTS

O empregado deve ser incluído no fundo, com recolhimento mensal de 8% do valor do salário.

SEGURO PARA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

O empregador deve recolher 3,2% do valor da remuneração numa espécie de fundo a ser levantado em caso de demissão sem justa causa. Se houver pedido de demissão ou demissão por justa causa, o empregador pode levantar esse dinheiro na Caixa Econômica Federal, de posse do termo de rescisão do contrato de trabalho.

SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

O patrão deve recolher 0,8% para financiar seguro contra acidentes de trabalho.

INSS

Contribuição patronal previdenciária para a seguridade social a cargo do empregador, na razão de 8%.

AVISO PRÉVIO

O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de duas horas diárias. Ou então, ele pode faltar sete dias corridos no mês, sem prejuízo salarial. Caso peça demissão, fica obrigado a dar aviso prévio ao patrão.

LICENÇA-MATERNIDADE

A empregada gestante tem 120 dias, sem prejuízo do salário.

LICENÇA-PATERNIDADE

Garantia de cinco dias de folga, também sem prejuízo do salário.

SALÁRIO-FAMÍLIA

Benefício pago pela Previdência Social para cada filho até a idade de 14 anos e para filhos inválidos de qualquer idade. O valor varia conforme a faixa salarial, prevista em portaria conjunta dos Ministérios da Fazenda e Previdência. Atualmente, tem direito a receber R\$ 26,20 por filho o trabalhador que ganha até R\$ 1.089,72 por mês.

SEGURO-DESEMPREGO

Benefício de um salário mínimo pago pelo período máximo de três meses, conforme regras do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat). É pago com recursos do FAT, devido aos inscritos no FGTS. Tem direito quem comprovar ter trabalhado por 15 meses nos últimos dois anos, conforme Resolução 754/2015, do Codefat.

APOSENTADORIA

Segue as regras do Regime Geral de Previdência Social, sendo garantido também auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, pagos pelo INSS, a exemplo dos demais trabalhos.

DIREITO DE AÇÃO

Vale para os domésticos a norma geral: o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato.

CARTEIRA DE TRABALHO

A carteira de trabalho deve ser anotada pelo empregador no prazo de 48 horas depois da admissão.

VIAGEM

O empregador não pode descontar despesas com alimentação, transporte e hospedagem em caso de viagem do empregado com a família. A remuneração relativa à hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% superior ao valor da hora normal.

SEGURANÇA

O empregado tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, com a observância de normas de saúde, higiene e segurança.

PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

É proibida a diferença de salários por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil. Proibição também de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de portadores de deficiência.

ACORDOS E CONVENÇÕES

Após a Emenda 72/2013, acordos e convenções coletivas de trabalho passaram a ser reconhecidos aos domésticos.

MORADIA E ALIMENTAÇÃO

A lei proíbe descontos para fornecimento de alimentação, moradia e artigos de higiene e de segurança.

Internet será ferramenta fundamental

Toda a manutenção dos direitos e deveres de patrões e empregados domésticos passa a ser feita pelo portal eSocial (www.esocial.gov.br). Desenvolvida pelos então Ministérios do Trabalho e da Previdência, com a Caixa Econômica Federal, a Receita Federal e o INSS, a página já está no ar.

Em primeiro lugar, o empregador deve se identificar, com informações como CPF e recibos das duas últimas declarações do Imposto de Renda. Feito o cadastro, receberá um código de acesso ao portal para inserir dados do funcionário, como data de admissão, valor do salário, jornada de trabalho e número do NIT-PIS-Pasep.

Só depois disso será possível gerar a guia única de arrecadação de todos os encargos. O empregador deve entrar todos os meses no site e imprimir a guia.

O prazo para pagamento é o dia 7 do mês seguinte ao da competência. Os encargos de outubro, por exemplo, incluindo o FGTS, poderiam ser quitados sem multa até 7 de novembro. Mas como a data cai em um sábado, o recolhimento deve ser feito na sexta-feira, dia 6. Isso porque, sempre que o prazo-limite for no final de semana ou em um feriado, o pagamento sem multa deve ser antecipado para o dia útil anterior.

No caso do encargo de setembro, que vence amanhã, o pagamento deve ser feito pelo sistema antigo, ainda sem a obrigatoriedade do FGTS.

No portal, o empregador deverá também registrar eventos como acidentes de trabalho e férias. É possível ainda imprimir modelos de folha de ponto e de controle de horas extras, entre outros.

Para tirar dúvidas, trabalhadores e empregados poderão recorrer ao Alô Trabalho, pelo número 158, e à cartilha *Trabalhador Doméstico — direitos e deveres* (veja saiba mais).

— Todo o procedimento não dispensa a tradicional carteira de trabalho, que precisa continuar sendo anotada normalmente pelo patrão — alerta o consultor do Senado Eduardo Modena, que acredita ser possível para o empregador manter as obrigações em dia sem recorrer a um contador.

Senadores comemoram conquistas e dizem que lei é boa para todos

Para os senadores que atuaram diretamente na aprovação dos novos direitos, o país está finalmente restaurando uma dívida com uma categoria de profissionais que sempre foi marginalizada.

Constituinte em 1988, Paulo Paim (PT-RS) lembrou que, na elaboração da atual Constituição, tentou incluir mais direitos para a classe, mas não houve jeito.

— A pressão do Centrão [bloco suprapartidário de orientação conservadora] não permitiu e poucos benefícios foram incluídos. Além do preconceito, pesou a questão econômica. Como o Centrão na época coordenava essa linha de não deixar ampliar os direitos dos trabalhadores, eles não queriam que os domésticos também tivessem todos os direitos — explicou.

O senador disse considerar uma bobagem o temor de que as novas obrigações patronais gerem um desemprego em massa no setor.

— Quando ampliamos a licença-maternidade também disseram isso. O mesmo aconteceu há muito tempo, quando houve a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais — lembrou.

Para ele, todos que precisam do trabalho doméstico vão mantê-lo e ainda terão um conforto legal, pois saberão exatamente quais são seus deveres e direitos.

Comissão especial

Para que os novos direitos pudessem valer, foi percorrido um longo caminho. Depois que a Proposta de Emenda à Constituição 66/2012 (a chamada PEC das Domésticas) foi promulgada, tornando-se a Emenda Constitucional 72/2013, alguns direitos ainda ficaram pendentes de regulamentação. Uma comissão especial, formada

por deputados e senadores, dedicou-se ao assunto.

O grupo foi criado pelo presidente do Senado, Renan Calheiros, e pelo então presidente da Câmara, Henrique Eduardo Alves.

A relatoria ficou a cargo de Romero Jucá (PMDB-RR), que desde o início dos trabalhos mostrou-se preocupado com a elaboração de um sistema que eliminasse a burocracia e permitisse simplificar a vida de patrões e empregados. A multa de 40% do Fundo de Garantia também era um problema.

— Um encargo de 40% de multa compromete o orçamento familiar. Uma empresa faz previsão contábil, tem lucro e já pode se preparar para arcar com essa multa. A família não faz isso. Em geral, conta na ponta do lápis para não entrar no cheque especial no fim do mês. É algo extremamente pesado — disse.

Para o senador, a lei é uma “proposta do bem”, com a qual todos saem ganhando.

— Nós estamos pacificando a relação da dona de casa com a empregada, no que diz respeito a preceitos legais, trabalhistas e previdenciários — avaliou.

Na opinião do presidente e fundador do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Distrito Federal e das Cidades do Entorno, Antônio Ferreira Barros, os novos direitos chegaram tarde, mas podem ser comemorados.

Ele acredita que os patrões não terão mais coragem de ignorar os direitos dos funcionários, os quais, por sua vez, não terão mais vergonha de dizer que são empregados domésticos.

— É uma conquista de décadas de luta. Finalmente o legislador reconhece que o trabalhador doméstico é como qualquer outro e tem os mesmos direitos — afirmou.



“Estamos pacificando a relação da dona de casa com a empregada”, diz Jucá

Saiba mais

Emenda Constitucional 72/2013
<http://bit.ly/Emenda72>

Lei Complementar 150/2015
<http://bit.ly/LCP150de2015>

Veja todas as edições do Especial Cidadania em www.senado.leg.br/especialcidadania

Portal e-social

www.esocial.gov.br

Alô Trabalho 158

CLT

<http://bit.ly/Decreto5452>

Encargos patronais

COMO ERA	COMO FICOU APÓS A EC 72/2013 E A LC 150/2015
FGTS	Opcional (8%) 8%
Fundo para demissão sem justa causa	Inexistente 3,2%
Seguro contra acidente de trabalho	Inexistente 0,8%
INSS	12% 8%
TOTAL	12% (sem FGTS opcional) ou 20% (com FGTS opcional)

O que o patrão vai recolher na guia única eSocial

FGTS	8% do salário do trabalhador
Fundo para demissão sem justa causa	3,2% do salário do trabalhador
Seguro contra acidente de trabalho	0,8% do salário do trabalhador
INSS patronal	8% do salário do trabalhador
INSS do empregado	Varia de 8% a 11% conforme o salário. Deve ser recolhido pelo empregador, que poderá descontar o valor do salário pago ao empregado. As faixas são as seguintes: - até R\$ 1.399,12: 8% - de 1.399,13 a R\$ 2.331,88: 9% - acima de 2.331,88: 11%
Imposto de Renda Pessoa Física	É descontado de quem recebe acima de R\$ 1.903,98, conforme tabela do IR válida para todos os demais contribuintes. O recolhimento é de responsabilidade do patrão.

Na ponta do lápis

Exemplos de quanto o empregador pagará dependendo do salário do trabalhador		
	R\$ 788	R\$ 1.000
FGTS (8%)	+ R\$ 63,04	+ R\$ 80
Fundo para ser usado em caso de demissão sem justa causa (3,2%)	+ R\$ 25,21	+ R\$ 32
Seguro contra acidente de trabalho (0,8%)	+ R\$ 6,30	+ R\$ 8
INSS recolhido pelo patrão (8%)	+ R\$ 63,04	+ R\$ 80
TOTAL (20%)	R\$ 157,60	R\$ 200