

■ **PEC DAS DOMÉSTICAS** - Pagamento de FGTS e o controle de horas extras estão entre os questionamentos tanto de empregadores quanto das domésticas

Advogados esclarecem dúvidas sobre lei

■ **Veja modelo de contrato que pode ser usado entre patrões e domésticas**

Beto Carlomagno
beto.carlomagno@diarioweb.com.br

Uma semana depois da aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 66/2012, também conhecida como a "PEC das Domésticas", e com as primeiras modificações a um dia de entrarem em vigor, as dúvidas continuam crescendo. Só o escritório de advocacia que representa o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Rio Preto tem recebido até dez ligações e visitas por dia em busca de esclarecimentos sobre as mudanças, segundo o advogado representante do sindicato André Luis Batista Sardella.

Nos quadros ao lado é possível esclarecer dúvidas sobre as mudanças, saber quanto custará agora manter uma empregada doméstica, além de ter um modelo de contrato preparado pelo advogado Luciano Viveiros, da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

FGTS gera dúvidas

A maioria dos contatos com o advogado André Luis Batista Sardella, do Sindicato das Domésticas é feito pelos empregadores. Eles querem saber como será feito o depósito do fundo de garantia e como pode ser feito o controle de jornada, principalmente em casos em que os funcionários moram no trabalho.

Uma das causas do grande número de dúvidas geradas pela proposta é a falta de clareza de alguns pontos determinados pela PEC, como afirma a advogada Maria Isabel Montañes, de São Paulo. "Situações habituais entre patrão e empregado, o detalhamento de tópicos como hora extra, adicional noturno, os custos relativos ao profissional que dorme na residência e como será feito o controle das horas extras, entre outras", diz.

As dúvidas têm resultado em preocupação também por parte das empregadas domésticas, afirma a advogada. "Muitas estão receosas, acreditando que perderão seus trabalhos e que muitas portas podem se fechar". Outras acreditam que essa lei só surgiu para criar agências especializadas em empregadas domésticas, as quais prestam serviços de forma terceirizada.

Para o presidente da Organização Não Governamental (ONG) Doméstica Legal Mário Avelino, é importante não se antecipar diante da dúvida. "O maior pecado que se pode fazer neste momento é demitir seu empregado por antecedência. Nenhuma lei retroage e sim valerá daqui para a frente. Ainda devemos ter uns 90 dias até a regulamentação de alguns pontos. A dica que dou é: não seja precipitado", disse Avelino em entrevista ao Diário.

Medo de demissões

O medo das demissões não é apenas uma suposição, garante Mário Avelino. Segundo o presidente a ONG, muitas pessoas já foram adiante e demitiram seus empregados domésticos. "Fizemos uma pesquisa quando a PEC estava prestes a ser aprovada e uma grande parcela dos entrevistados afirmou que provavelmente demitirão suas empregadas. É necessário que o governo faça algo para estimular a manutenção, como uma desoneração na folha de pagamento para estimular a formalidade", sugere.

Maria Isabel concorda com a necessidade de um incentivo, principalmente por causa do aumento inevitável do valor pago pelo serviço de uma empregada doméstica. "Isso é fato e, infelizmente, muitas famílias não terão mais condições de arcar com estes custos. Na minha opinião, o governo deveria criar benefícios para os empregadores e estimular a geração de emprego e renda ou atribuir alíquotas inferiores por se tratarem de residências e não empresas". Acima de qualquer dúvida levantada pela PEC, é importante estabelecer uma co-



Sardella, do Sindicato das Domésticas: 10 ligações por dia

Acho que é necessário regulamentar, afinal de contas é um trabalhador como qualquer outro e precisa dos seus direitos

Adriana Neves, presidente da Acipr



A advogada Maria Isabel Montañes: dúvidas dos dois lados

Toda lei possui pontos positivos e negativos e, neste caso, estamos na torcida para que todo o resultado seja positivo e gere estabilidade e motivação as empregadas domésticas

Ricardo Eladio Arroyo, vice-presidente do Sincomercio

QUANTO CUSTA TER UMA EMPREGADA

Custo de uma empregada doméstica em Rio Preto antes e depois da PEC
Salário de R\$ 755 (1 salário mínimo no Estado de São Paulo)

| | Antes da PEC | Depois da PEC (sem hora extra) | Depois da PEC (com hora extra) |
|-------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ■ Vale Transporte | 84,00* | 84,00 | 84,00 |
| ■ INSS | 90,60 | 90,60 | 102,95 |
| ■ FGTS | - | 60,40 | 62,46 |
| ■ INSS sobre 13º e férias | 17,61 | 17,62 | 18,65 |
| ■ Provisão de férias | 62,91 | 62,92 | 62,92 |
| ■ Provisão do terço de férias | 20,97 | 20,97 | 20,97 |
| ■ Provisão do 13º | 62,91 | 62,92 | 71,50 |
| ■ Horas extras (5 por semana) | - | - | 102,95 |
| ■ Total | 1.094,00 | 1.154,43 | 1.281,40 |

*Valor médio do vale transporte considerando o valor de R\$ 2,10 da passagem de circular em Rio Preto, trabalho de cinco dias por semana, quatro semanas no mês

municação entre empregador e empregado. Segundo o presidente da ONG Doméstica Legal, a conversa é o melhor caminho para resolver qualquer empecilho criado e estabelecer a melhor forma de trabalho e convivência entre o empregador e seu empregado. "Um ponto que tem gerado muitas dúvidas e feito as pessoas

se preocuparem é o controle do horário do empregado doméstico, mas não é necessário entrar em neurose. O ambiente doméstico não é igual a uma empresa e o empregador não precisa transformar sua casa em uma, por quem vai perder é o próprio empregador. Você contrata um empregado doméstico para ter o ser-

MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Clausula I

(Nome da empregada), brasileira, casada, empregada doméstica, residente a (endereço), identidade e CPF (números), por diante designada EMPREGADA, obriga-se a prestar serviços e atividades de natureza doméstica no âmbito residencial e familiar para (nome do empregador) brasileira, solteira, domiciliada a rua (endereço), identidade e CPF (números), doravante designada EMPREGADORA, mediante a remuneração de R\$ (valor) mensais pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês

Parágrafo Primeiro - A EMPREGADORA terá o direito de proceder à transferência da EMPREGADA para qualquer outro local de trabalho que mantenha as características principais de moradia e no âmbito residencial e familiar desta, sem que se obrigue a mudança de domicílio da EMPREGADA

Parágrafo Segundo - Os depósitos do FGTS serão efetivados no equivalente a 08% mensais calculados sobre a remuneração da EMPREGADA recolhidos em conta vinculada para esta finalidade na CAIXA ECONOMICA FEDERAL. Os recolhimentos da Previdência Social serão realizados, mensalmente, na razão de 12% para EMPREGADORA e 08% para EMPREGADA em guia própria no prazo estipulado por lei

CLÁUSULA II

A prestação do serviço será efetivada de segunda a sexta, no horário de 8 as 17h com intervalo de uma hora para almoço. Para que seja respeitada a jornada de 44h semanais, a EMPREGADORA poderá exigir que a referida compensação fosse efetivada com ajuste de mais uma hora acrescida da jornada diária sem prejuízo das horas suplementares que porventura sejam necessárias

CLÁUSULA III

A prestação do serviço será efetivada de segunda a sexta, no horário de 8 as 17h com intervalo de uma hora para almoço e aos sábados, das 8 as 12h. Para que seja respeitada a jornada de 44h semanais a EMPREGADORA poderá promover acordo de horas de trabalho com a EMPREGADA para a devida compensação da jornada semanal de 44 horas, sem prejuízo das horas suplementares que porventura sejam necessárias

Parágrafo único - O controle da jornada será realizado através de livro de ponto próprio de acesso comum as partes, subscrito pela EMPREGADA com a ciência da EMPREGADORA, bem como em registro nas ANOTAÇÕES GERAIS da CTPS da EMPREGADA

CLÁUSULA IV

Sempre que a EMPREGADA causar algum prejuízo ao EMPREGADORA resultante de conduta dolosa ou culposa, restará obrigado a ressarcir a EMPREGADORA por todos os danos causados. Fica a EMPREGADORA autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo no salário mensal percebido pela EMPREGADA, nos termos do Parágrafo Único do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho

CLÁUSULA V

O presente Contrato terá a vigência de 45 dias, podendo ser renovado por mais 45 dias respeitado o prazo de 90 dias e dentro do período de experiência. Se for do interesse das partes poderá ser renovado, automaticamente, e passará a vigorar a prazo indeterminado

E por estarem de pleno acordo com as cláusulas acima, as partes contratantes firmam o presente termo em duas vias, sendo que uma via ficará em poder da EMPREGADORA e outra com a EMPREGADA

Local e data

Assinaturas da empregada e empregador

Modelo de contrato foi elaborado pelo advogado trabalhista Luciano Viveiros, professor de direito e processo do trabalho na FGV

ESCLAREÇA SUAS DÚVIDAS SOBRE A NOVA LEI DAS DOMÉSTICAS

1 Todas as mudanças já estão valendo?

■ Não. Com a aprovação, a carga horária e o pagamento de hora extra já entraram em vigor a partir de amanhã. Já o adicional noturno, o pagamento do FGTS e a multa por demissão ainda precisam de regulamentação

■ Pontos como auxílio creche, seguro contra acidentes de trabalho e salário família ainda não possuem definição.

2 Diaristas que vão de uma a três vezes por semana possuem os mesmos direitos?

■ Não. Em nenhum dos casos é considerado pela justiça que há vínculo empregatício por estas profissionais serem consideradas autônomas

3 Realizar um contrato de trabalho e a adoção de um livro de ponto são obrigatórios com a lei?

■ Não, mas são recomendados por especialistas por deixarem os pontos esclarecidos e servirem como segurança tanto para empregadores quanto para empregados

4 Como funcionarão as horas extras e o adicional noturno?

■ A hora extra começa a ser paga após o empregado ter feito suas oito horas de trabalho diárias. O pagamento será um adicional de 50%. A partir da terceira hora extra no dia e para horas trabalhadas em domingos e feriados, o pagamento deverá ser o dobro da hora comum

■ Quando o trabalho é realizado no período da noite, entre as 22 horas e as 5 horas da manhã, deverá ser pago um adicional noturno de, no mínimo, 20%

■ Caso o empregado atinja suas oito horas de trabalho e a hora extra feita coincida com o período que conta como adicional noturno, o empregador deverá pagar o adicional também sobre a hora extra

5 Os direitos podem ser negociados por empregadores e empregados?

■ Não, cada um dos direitos deve ser cumprido como determinado, já que mesmo que haja um acordo entre ambas as partes, o empregado pode ganhar o pagamento na justiça depois

6 O trabalho no sábado para dar as 44 horas semanais será obrigatório?

■ Não. O empregado e o empregador podem fazer um acordo e registrar em contrato a compensação de horas durante a semana

■ Por exemplo, o empregado pode fazer uma hora a mais por dia sem que esta hora conte como hora extra e assim abata o tempo de trabalho do sábado

Fonte - Mário Avelino, presidente da ONG Doméstica Legal

É um avanço, porque temos que pensar na vida não só do lado comercial, mas do lado social, valorizando e prestigiando a classe

José Roberto Campanelli, criador da franquia Mary Help

Faça as contas

Cálculo da multa paga por demissão sem justa causa

■ Salário mínimo de R\$ 755,00, pago por mês durante 10 anos

■ FGTS pago sobre o salário: R\$ 60,40 ao mês

■ Durante dez anos de trabalho será pago R\$ 7.852,00

■ Com a multa de 40% sobre o FGTS, esta empregada receberia **R\$ 3.140,80**

*Simulação que leva em consideração apenas os valores atuais e desconsidera toda e qualquer variação de valores como salário, juros, rendimentos do FGTS e possíveis alterações sobre leis