

Empregador doméstico poderá adiar o recolhimento do fundo de garantia dos seus empregados dos meses de março, abril e maio/2020

Mario Avelino, presidente do Instituto Domestica Legal, parabeniza por ter atendido o pedido de inclusão do empregador doméstico na [MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020](#), em seu Inciso II do Artigo 32, objetivando manter o emprego evitando demissões no emprego doméstico.

“Art. 32º. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), e

b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#); e

II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#), tais como jornada, banco de horas e férias.”

1 – Os benefícios que o empregador doméstico poderá adotar são:

1.1 – Fazer acordos individuais: De acordo com o Artigo 2º. abaixo, independente de Convenções ou Acordos Coletivos, ou seja, não tem que pedir nenhuma autorização ou comunicar ao Sindicato da categoria. Isso se aplica aos empregadores e empregados domésticos de São Paulo, onde existem Convenções Coletivas.

“Art. 2º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.”

1.2 – Prorrogação dos acordos por 180 dias a critério do empregador doméstico: De acordo com o Artigo 30º. abaixo:

“Art. 30º. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.”

Observação: O Artigo 30º. Se aplica mais ao estado de São Paulo, onde existem Convenções Coletivas no emprego doméstico.

2 – Demais benefícios estendidos aos empregadores domésticos

De acordo com o Artigo 3º. abaixo, os benefícios que se aplicam as empresas e aos empregadores domésticos, são:

“Art. 3º. Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho – Não se aplica ao emprego doméstico;

II - a antecipação de férias individuais – Se aplica ao emprego doméstico;

III - a concessão de férias coletivas – Não se aplica ao emprego doméstico;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados – Se aplica ao emprego doméstico;

V - o banco de horas – Se aplica ao emprego doméstico;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho – Não se aplica ao emprego doméstico;

VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS – Se aplica ao emprego doméstico.

Segue abaixo, um detalhamento maior destes benefícios aplicados aos empregadores domésticos;

- **Banco de horas:** A Medida Provisória também permite que haja interrupção da jornada de trabalho durante o período de calamidade pública e que **horas não trabalhadas sejam compensadas no futuro pelos trabalhadores**, uma espécie de banco de horas ao contrário. Funciona da seguinte forma:
- a interrupção da jornada de trabalho com regime especial de compensação fica estabelecidos por meio de acordo coletivo ou individual formal
- a compensação futura para recuperar o tempo de trabalho interrompido poderá ocorrer com a prorrogação diária da jornada em até duas horas, sem exceder o total de dez horas corridas trabalhadas;

- a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo;
- a compensação deverá ocorrer no prazo de até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- Se ocorrer do empregado sair antes de compensar a Licença concedida, o empregador poderá descontar o valor excedente na Rescisão. Isto não está na MP 927, mas é um direito justo do empregador.

- **Férias:** Sobre a antecipação e a possível suspensão de férias, a MP estabelece que:
 - férias antecipadas, sejam elas individuais ou coletivas, precisam ser avisadas até 48 horas antes e não podem durar menos que 5 dias;
 - férias podem ser concedidas mesmo que o período de referência ainda não tenha transcorrido;
 - quem pertence ao grupo de risco do Coronavírus será priorizado para o gozo de férias;
 - profissionais de saúde e de áreas consideradas essenciais podem ter tanto férias quanto licença não remunerada suspensas. Exemplo: Cuidadores de Idosos ou de Pessoas com Deficiências;
 - a remuneração referente às férias antecipadas poderá ser paga ao trabalhador até o quinto dia útil do mês seguinte ao início das férias;
 - para quem tiver férias antecipadas, o empregador pode optar por pagar o 1/3 de férias até o final do ano, junto com o 13º Salário até o dia 20/12/2020;
 - Ministério da Economia e sindicatos não precisam ser informados da decisão por férias coletivas;
 - Se ocorrer do empregado sair antes de completar o período aquisitivo das férias antecipadas, o empregador poderá descontar o valor excedente na Rescisão. Isto não está na MP 927, mas é um direito justo do empregador.

- **Feriados:**

- empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, desde que funcionários sejam notificados ao menos 48 horas antes;
- feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas, mas a MP não especifica como isso deverá ocorrer;
- **Se ocorrer do empregado sair antes de compensar a Licença concedida, o empregador poderá descontar o valor excedente na Rescisão. Isto não está na MP 927, mas é um direito justo do empregador.**
- **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS:**
 - o FGTS devido pelos empregadores referentes a março, abril e maio poderá ser recolhido a partir de julho – sem juros, atualização ou multa;
 - esse pagamento poderá ser feito em até seis parcelas.

Mais detalhes e modelos de documentos para estes acordos e providencias estão no ebook “Como prevenir e combater o Coronavírus no emprego doméstico”, de autoria de Mario Avelino, que pode ser baixado gratuitamente em www.domesticalegal.com.br.

Avelino, espera que outros pedidos que foram encaminhados ao presidente Jair Bolsonaro pelo Instituto Domestica Legal, também sejam atendidos na edição da próxima Medida Provisória, que são:

1 – Para os empregadores domésticos: Além do adiamento do FGTS, poder adiar o recolhimento do eSocial sobre o INSS (8%(e o GIRAT – Seguro Acidente de Trabalho (,08%(dos meses de março, abril e maio/2020, assim como foi feito para as pequenas, microempresas e os microempreendedores individuais – MEI, ficando:

I – o eSocial de Março de 2020, com vencimento original em 7 de abril de 2020, fica com vencimento para 7 de outubro de 2020;

II – o eSocial de Abril de 2020, com vencimento original em 7 de maio de 2020, fica com vencimento para 7 de novembro de 2020; e

III– o eSocial de Maio de 2020, com vencimento original em 7 de junho de 2020, fica com vencimento para 7 de dezembro de 2020.

2 – Para as Diaristas e Trabalhadores Informais que estão no MEI, ou que se cadastrem agora como MEI: Que seja tirada a carência de 12 meses de recolhimento no caso de Auxílio Doença, e de 18 meses no caso de Pensão por Morte. Isso vai estimular que pelo 1.8 milhão de Diarista + 2.3 milhões de empregados domésticos informais + pelo menos 20 milhões de trabalhadores autônomos/informais se cadastrem como MEI para estarem cobertos pela Previdência Social.

Rio de Janeiro, 24 de março de 2020.

Mario Avelino – Presidente do Instituto Domestica Legal.