

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GABRIELLE RIBEIRO DE ARAUJO COSTA

**O NOVO PARADIGMA DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA A PARTIR DA LEI
COMPLEMENTAR Nº 150/2015: a busca pela equiparação do empregado doméstico
frente às demais categorias trabalhistas, à luz do Princípio da Isonomia.**

São Luís

2016

GABRIELLE RIBEIRO DE ARAUJO COSTA

**O NOVO PARADIGMA DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA A PARTIR DA LEI
COMPLEMENTAR Nº 150/2015: a busca pela equiparação do empregado doméstico
frente às demais categorias trabalhistas, à luz do Princípio da Isonomia.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Ma. Maria da Conceição
Meirelles Mendes.

São Luís

2016

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a)
autor(a).

Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Ribeiro de Araujo Costa, Gabrielle.

O novo paradigma da legislação previdenciária a partir da Lei Complementar nº 150/2015: a busca pela equiparação do empregado doméstico frente às demais categorias trabalhistas, à luz do Princípio da Isonomia/ Gabrielle Ribeiro de Araujo Costa. - 2017.

46 f.

Orientador (a): Maria da Conceição Meirelles Mendes.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

1. Contribuição. 2. Doméstico. 3. Previdenciário. I. Meirelles Mendes, Maria da Conceição. II. Título.

GABRIELLE RIBEIRO DE ARAUJO COSTA

**O NOVO PARADIGMA DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA A PARTIR DA LEI
COMPLEMENTAR Nº 150/2015: a busca pela equiparação do empregado doméstico
frente às demais categorias trabalhistas, à luz do Princípio da Isonomia.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Ma. Maria da Conceição Meirelles Mendes (Orientadora)

Mestra em Direito Constitucional

Universidade Federal do Maranhão

1º Examinador

Universidade Federal do Maranhão

2º Examinador

Universidade Federal do Maranhão

Aos meus pais!

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela saúde e conforto propiciados.

Aos meus pais, Diana e George, pelo apoio dispensado em todos os momentos, bem como pelo carinho e compreensão. Ao meu irmão, Bruno, pelo incentivo durante todos os anos de caminhada acadêmica.

Aos amigos de escola, os quais mesmo de longe, nunca se fizeram ausentes em minha vida. Aos amigos que conquistei na universidade, com os quais compartilhei histórias, sorrisos e me acompanharam nos momentos mais difíceis dessa jornada.

Aos professores do curso de Direito da UFMA, pelo conhecimento compartilhado durante a graduação, em especial à professora Maria da Conceição Meirelles Mendes, pela orientação no presente trabalho.

“As verdadeiras conquistas, as únicas de que nunca nos arrependemos, são aquelas que fazemos contra a ignorância”.

Napoleão Bonaparte

RESUMO

Os empregados domésticos sempre estiveram relegados a péssimas condições de trabalho, seja pela discriminação histórica sofrida, uma vez que tal labor teve suas primeiras manifestações no período escravocrata, seja pela falta de interesse do Poder Legislativo em regulamentar os direitos desta categoria, ante o pensamento obsoleto até então existente de que a ausência de direitos assegurados por lei, em contrapartida, promovia a manutenção do vínculo empregatício em tela. No entanto, tal mentalidade vem sofrendo modificações nas últimas décadas, fato que se observa, principalmente, com o advento da Emenda Constitucional nº 72 de 2003 e posteriormente com a Lei Complementar nº 150 de 2015, a qual foi responsável pela regulamentação dos diversos direitos previstos no texto constitucional que até então não possuíam eficácia plena. Nesse passo, depreende-se que os referidos diplomas têm como objetivo, justamente, promover a equiparação do empregado doméstico para com as demais categorias trabalhistas, sobretudo no tocante aos direitos previdenciários, tema alvo de análise do presente trabalho, em especial no que diz respeito à presunção de desconto e recolhimento de suas contribuições.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Equiparação. Previdenciário.

ABSTRACT

Domestic servants have always been relegated to poor working conditions, either because of the historical discrimination suffered, since such labor had its first manifestations during the slave period, or because of the lack of interest of the Legislative in regulating the rights of this category, before the obsolete thought until then existing that the absence of rights guaranteed by law, in contrast, promoted the maintenance of the employment relationship on the screen. However, this mentality has undergone modifications in the last decades, a fact that is observed, mainly, with the advent of the Constitutional Amendment n° 72 of 2003 and, later, with the Complementary Law n° 150 of 2015, which was responsible for the regulation of the various rights foreseen in the constitutional text that, until then, did not have full effectiveness. At the same time, it should be pointed out that the purpose of these laws is precisely to promote the equalization of domestic servants with other labor categories, especially with regard to social security rights, the subject of analysis of this study, especially with regard to the presumption of discount and collection of their contributions.

Key words: Domestic Servants. Equalization. Social Contribution Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/88	- Constituição Federal de 1888
LC	- Lei Complementar
LDD	- Lei dos Direitos do Doméstico
EC	- Emenda Constitucional
CLT	- Consolidação das Leis Trabalhistas
RFB	- Receita Federal do Brasil
CNIS	- Cadastro Nacional de Informações Sociais
CTPS	- Carteira de Trabalho de Previdência Social
SAT	- Seguro de Acidente de Trabalho
REDOM	- Programa de Recuperação Previdenciária do Empregado Doméstico

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	A QUESTÃO DA VULNERABILIDADE HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO	13
2.1	O surgimento do emprego doméstico e a sua relação com o período escravocrata	13
2.2	Evolução legislativa concernente ao empregado doméstico	16
2.2.1	A aparente contradição existente entre o art. 19 da lei complementar nº 150/2015 e o art. 7º, alínea “a”, da CLT.....	19
2.2.2	O “Neoconstitucionalismo” e o seu reflexo no âmbito do direito previdenciário...21	
3	A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2003 E O NOVO PANORAMA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	23
3.1	Os direitos abarcados pela lei complementar nº 150/2015	23
3.1.1	Os direitos trabalhistas adquiridos	23
3.1.2	As conquistas na seara previdenciária	28
3.2	O princípio da isonomia como “motor” dos direitos trabalhistas	30
4	A PRESUNÇÃO DE DESCONTO E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO	33
4.1	Uma breve análise acerca da condição histórica do empregado doméstico	33
4.2	O novo cenário da presunção	34
4.3	Fundamentos legais da presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias do empregado doméstico	37
4.3.1	Legislação anterior ao implemento da lei dos direitos do doméstico	37
4.3.2	Legislação superveniente.....	38
4.4	O peculiar sistema de contribuição do empregado doméstico	39
4.4.1	O simples doméstico e E-social	40
4.4.2	O programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos	41
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
6	REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

O empregado doméstico no Brasil sempre fora alvo de estigmatização por razões históricas. Tal categoria, a qual teve suas primeiras manifestações no período escravocrata, o qual se perdurou no país por quase 400 anos, sempre se encontrou em situação de inferioridade em comparação com as demais classes de trabalhadores.

Isso se dá justamente pelo o fato de possuir íntimas ligações com o trabalho desempenhado pelos antigos escravos, os quais, à época, também realizavam afazeres domésticos, mesmo após a obtenção da alforria com a promulgação da Lei Áurea em 1888.

O trabalho manual, portanto, era visto em nossa sociedade como motivo de desonra, havendo tal desvalorização pelo fato de que era destinado somente àqueles. Situação que causava estranheza quando visualizada por estrangeiros, conforme descreve Casagrande¹ ao citar o viajante inglês John Luccock, em notas sobre o Rio de Janeiro e partes meridionais do Brasil, que este escreveu entre 1808 e 1818.

No entanto, com o passar dos anos, observa-se que tal pensamento vem sofrendo modificações, o que se pode depreender, inclusive, das recentes conquistas obtidas pela categoria dos empregados domésticos, principalmente nas searas trabalhista e previdenciária.

Nesse sentido, há de se ressaltar que o Direito, portanto, por se tratar de uma ciência essencialmente social, reflete e se desenvolve à medida em que a sociedade evolui. Nesse diapasão, Carlos Santiago Nino² preceitua:

Como um instrumento de mudanças sociais de natureza variada, o direito é reflexo de ideologias e de esquemas valorativos dominantes e enfrenta a resistência de diferentes grupos de pressão e de diversas circunstâncias sociais e econômicas. [...] A interligação entre o direito e as cosmovisões dominantes, concepções éticas vigentes, circunstâncias sociais e econômicas, pressões de diferentes grupos sociais ou as relações entre os que controlam os diferentes fatores de produção econômica, etc., faz com que o direito não possa ser ignorado pelos estudiosos da realidade social-

¹ LUCCOCK, John *Apud* CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

²CARLOS SANTIAGO, Nino. **Introdução à análise do Direito**. Tradução de Elza Maria Gasparotto. 1ª edição. São Paulo: Wmf Martins fontes, 2010. Pág. 07.

como antropólogos, sociólogos, cientistas políticos- e constitua muitas vezes um espelho no qual se refletem os dados básicos da sociedade que estão interessados em analisar. Sob esse ponto de vista, o direito só interessa enquanto se traduz em regularidades de comportamento efetivo e em atitudes e expectativas generalizadas que permitem explicar diferentes fenômenos sociais.

Destarte, como bem delineado pelo doutrinador acima epigrafado, o Direito é resultado de um conjunto de fatores sociais, econômicos e ideológicos, e influencia diretamente na maneira como a sociedade se organiza, atingindo, inclusive, a esfera do emprego doméstico, o qual sofreu inúmeras alterações legislativas, principalmente, tendo em vista a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 de 2003 e sua posterior regulamentação dada pela Lei Complementar nº 150 de 1º de Junho de 2015.

Assim, impende discorrer que, apesar da mora do Poder Legislativo ao regulamentar a presente matéria, tais alterações foram de grande valia, tendo em vista, principalmente, o fato de o Brasil ser o país com o maior número de empregados domésticos do mundo³. São mais de 06 milhões de brasileiros nesta situação, dentre os quais apenas 1,3 milhões possuem carteira assinada⁴.

Desse modo, há que se reconhecer que o Brasil nos últimos anos teve um grande avanço no tocante à condição do empregado doméstico no país, principalmente no que se refere aos direitos trabalhistas e previdenciários, sendo este último foco do presente trabalho.

Entretanto, diversas garantias ainda não lhe são asseguradas, como, por exemplo, o auxílio-creche e a pré-escola⁵, motivo pelo qual há de se aguardar e buscar por outras novas alterações legais e meios que visem a inclusão do empregado doméstico, pondo fim à sua estigmatização e a sua situação de irregularidade que ainda assola o nosso país.

³ G1. Brasil tem o maior número de domésticas do mundo, diz OIT. Disponível em: < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html>> . Acesso em: 27 de jun. de 2016.

⁴ Monteiro Rizzotto, P. Brasil tem 1,3 milhões de empregadas domésticas com carteira assinada. Disponível em: < <http://brasileconomico.ig.com.br/brasil/2015-05-08/brasil-tem-13-milhao-de-empregadas-domesticas-com-carteira-assinada.html>> . Acesso em: 27 de jun. de 2016.

⁵ ZAMBITTE IBRAHIM, F. A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC 150/15. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044A+nova+disciplina+previdenciaria+dos+empregados+domesticos+com+o>> . Acesso em: 26 de jun. de 2016.

2 A QUESTÃO DA VULNERABILIDADE HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A situação de vulnerabilidade em que se encontra o empregado doméstico, ainda nos dias atuais, seja em matéria relacionada à própria legislação brasileira, como na área trabalhista e previdenciária, ou mesmo observada no âmbito propriamente social em suas mais variadas vertentes, como *status*, poder aquisitivo ou mesmo nivelamento intelectual, é um reflexo que se estende até hoje desde a época da colonização do país, uma vez que teve suas primeiras manifestações durante o regime escravocrata, através das mucambas, cozinheiras e babás⁶.

2.1 O surgimento do empregado doméstico e a sua relação com o período escravocrata

Historicamente, o empregado doméstico sempre esteve em uma situação de discriminação e, por consequência, de vulnerabilidade. Nesse contexto, diversos sociólogos e antropólogos costumam observar que o regime escravista deixou profundas marcas na sociedade brasileira⁷, como os diversos reflexos sociais e econômicos advindos da promulgação da Lei Áurea. Nesse sentido, as palavras do ilustre mestre Cássio Casagrande:

Muitas vezes não nos percebemos disto e tendemos a ver a escravidão como um episódio triste, porém já muito distante da nossa vida presente, algo sem qualquer relação com nossa economia moderna, urbana e globalizada. Quando muito, admitimos a herança escravagista no debate sobre discriminação racial. No entanto, o escravagismo permeou as relações sociais brasileiras para além da questão racial, uma vez que aquele regime influiu também no modo como a sociedade brasileira valora o trabalho manual, em especial o prestado no âmbito doméstico, por serviços, do que é prova a situação de notória discriminação a que estão relegados, até hoje, os trabalhadores domésticos.⁸

⁶ CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

⁷ Idem.

⁸ CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

Assim, vemos que devido ao modelo de colonização adotado no país, o qual foi uma colonização por exploração com base a mão-de-obra escrava, temos uma cultura de desvalorização do trabalho manual, por acreditarmos ser motivo de desonra, tomando contornos de inferioridade e estigmatizado pela maioria.

Situação que causa estranheza quando visualizada por nacionais de outros países, conforme descreve Casagrande⁹ ao citar o viajante inglês John Luccock, em Notas sobre o Rio de Janeiro e partes meridionais do Brasil, que escreveu entre 1808 e 1818. Este revela total estranhamento ao constatar que os moradores brancos do Rio de Janeiro se recusavam a fazer os mais simplórios esforços em público, como carregar sacola, uma vez que aquele tipo de trabalho era destinado aos escravos e, portanto, deveria ser considerado indigno de um homem livre.

Desta feita, se depreende que havia uma real assimilação entre trabalho manual e inferioridade social, pensamento que se prolongou por centenas de anos e começou a ser desconstruído com a promulgação da Constituição da República de 1988, ao estabelecer como princípio basilar a Isonomia, bem como a Dignidade da Pessoa Humana.

Junto com as garantias fundamentais elencadas no art. 5º, advieram também os direitos sociais dos trabalhadores, precisamente alocados no art. 7º do mesmo diploma constitucional. No entanto, se observa que infelizmente o empregado doméstico somente gozava de 09 dentre as 34 prerrogativas asseguradas às demais categorias, situação que somente veio a ser regularizada com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 de 2003 e, posteriormente, com a regulamentação dada pela Lei Complementar nº 150 de 2015, assunto que será tratado mais adiante.

Por outro lado, há quem afirme que a desvalorização do trabalho doméstico esteja ligada diretamente a dois fatores fundamentais, quais sejam: o pré-determinismo, o qual acredita que fatores físicos pré-existentes definem o resultado (como a escravidão), combinado com o paternalismo, o qual acredita na superioridade do gênero masculino e a necessidade de proteção do gênero feminino por aquele. Nesse sentido, haveria uma divisão sexual do trabalho, na qual a mulher estava predeterminada ao trabalho interno e o homem, ao trabalho externo¹⁰.

⁹ CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: < http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

¹⁰ FERREIRA, C.M. Histórico do empregado doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

Essa mesma temática da predeterminação do trabalho é discutida e explicada teoricamente no texto “Sexo e Temperamento” da antropóloga norte-americana Margaret Mead¹¹, a qual desconstituiu justamente toda essa crença da condição social estar ligada tão somente ao sexo.

Em outros termos, o emprego doméstico sempre fora visto como inferior, pois, além de ter sido oriundo do regime escravagista, também era executado, em sua maioria, por mulheres, as quais sempre estiveram em situação de inferioridade em relação aos homens.

Impende destacar ainda que, ao menos na teoria, a escravidão foi abolida com a promulgação da Lei Áurea em 1888, a qual foi precedida, inclusive, de algumas tentativas também tendentes à abolição. Podemos citar a Lei Eusébio de Queirós, a qual proibiu em 1850 o tráfico internacional de escravos, assim como a Lei do Ventre livre de 1871, a partir da qual todo filho nascido de mãe escrava já seria livre. Por fim, há ainda a Lei do Sexagenário de 1885, que declarou livres os escravos acima de 65 anos¹².

Com o advento da Lei Áurea, tornou-se proibida a existência de escravos no país, no entanto, a situação se prolongou por muitos anos de forma “maquiada”. Ou seja, devida à ausência de políticas públicas posteriores à lei, a fim de inserir o ex-escravo na sociedade, este se restou relegado às péssimas condições, sem casa e sem comida, o que fizeram muitos retornarem e permanecerem trabalhando para seus antigos senhores, garantindo, assim, a sua sobrevivência, ante a miséria que se alastrava.

Nesse contexto, surgiu a figura do “patrão benevolente”, o ex-senhor que, não deixando seu ex-escravo passar fome, “acolhia-o”, dava-lhe comida e moradia em troca de serviços do ex-escravo em sua casa e lavoura. Nasce, assim, o ideal de assistência do patrão doméstico em relação ao empregado doméstico¹³.

Com o tempo muitos destes trabalhadores domésticos se tornaram “agregados”, sendo tratados ora como serviçais ora como familiares de segunda categoria, em um limbo social e também jurídico, sem direito à herança, salário ou aposentadoria¹⁴. Nesse passo, as

¹¹ MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento**. São Paulo: Perspectiva, 1999.

¹² FERREIRA, C.M. Histórico do empregado doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

¹³ FERREIRA, C.M. Histórico do empregado doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

¹⁴ CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: < http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

domésticas passaram a serem consideradas “pessoas da família”, abrindo-se, ainda, espaço a uma opressão disfarçada em laços afetivos¹⁵.

Desta feita, observa-se o nascimento do trabalho doméstico no Brasil, entendido como labor de mínima valorização, executado por pessoas em situação de miséria extrema, como meio de troca por condições mínimas, vindo posteriormente a evoluir em condições e tratamento, mas sem deixar a ideia original de caridade tida ainda por muitos empregadores¹⁶.

2.2 Evolução legislativa concernente ao empregado doméstico

A legislação a respeito do empregado doméstico nunca fora muito vasta. Poucos foram os diplomas que de fato tinham como objetivo a equiparação do doméstico às demais categorias trabalhistas, na tentativa de protegê-lo das eventualidades que pudesse vir a acontecer no ambiente de trabalho.

Conforme preceituam os especialistas Wladimir Novaes Martinez¹⁷ e Cheylla Albuquerque¹⁸, a primeira norma a ser aplicada aos empregados domésticos foi a Lei de 13 de setembro de 1830, a qual entrou em vigor antes da abolição da escravatura. Esta tratava tal labor como contrato de prestação de serviços, podendo ser feito tanto por brasileiros quanto estrangeiros, dentro ou fora do Império.

Sete anos depois, surge a Lei nº 108 de 11.10.1837, a qual em seu artigo 7º definia mais claramente tal contrato de locação de serviços, apesar de ainda embrionário. Tratava tão somente sobre algumas hipóteses do que seria justa causa e dispunha acerca das consequências da rescisão contratual.

Em 1988 surge ainda a Lei nº 3.353, a qual definia legalmente o escravo como empregado doméstico não remunerado, trabalhando tão somente em troca de alimentação, vestuário e moradia¹⁹.

¹⁵ Redação Pragmatismo. Disponível em: < <http://www.pragmatismopolitico.com.br/2014/11/empregadas-domesticas-e-escravidao.html>>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

¹⁶ Idem.

¹⁷ MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15. Pág. 15. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

¹⁸ ALBUQUERQUE, C. Origem do trabalho doméstico no Brasil. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 de out. de 2016.

¹⁹ MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15. Pág. 16. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

No entanto, no mesmo ano a Lei Áurea foi promulgada, extinguindo-se, assim, o trabalho escravo e com ele a respectiva terminologia legal. O primeiro diploma que se tem conhecimento após tal período foi o Código Civil de 1916 (Lei 3.071), o qual ainda continuou disciplinando a relação do emprego doméstico como locação de serviços, apesar de ainda inaplicável na prática, ante a inexistência de decreto regulamentar destinado à categoria.

Somente em 1923 entrou em vigor o Decreto nº 16.107, o qual disciplinou a locação de serviço dos domésticos propriamente ditos, trazendo todos os dispositivos necessários para atender as necessidades destes trabalhadores²⁰. Nesse período a Previdência Social ainda não tinha uma lei própria, contexto em que surgiu o Decreto Legislativo nº 4.682, sob a denominação de “Lei Eloy Chaves”, a qual somente aplicava-se aos ferroviários.

Em 1944 surge o Decreto-Lei nº 7.036, o qual trazia definições de acidente de trabalho e equiparava o empregador doméstico às pessoas jurídicas contratantes, responsáveis pelos serviços prestados e pelas eventualidades que pudessem vir a ocorrer no âmbito empregatício²¹.

Somente em 1941 começava a surgir, de fato, as primeiras conquistas desses trabalhadores, os quais tiveram criados o seu direito ao aviso-prévio de 08 dias, possibilidade de pedido de rescisão no caso de atentado à honra ou integridade física, consequências da mora salarial e demais exigências para com seus empregadores, como de proporcionar um ambiente higiênico e seguro para seus empregados²².

A Consolidação das Leis do Trabalho surge em 1943 sob a égide do Decreto-Lei nº 5.452 trazendo diversas conquistas para os empregados em geral. No entanto, foi clara ao excluir dessas benesses o empregado doméstico e o trabalhador rural. Propugna em seu artigo 7º, alínea “a” e “b”, *in verbis*:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;
- b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.

²⁰ ALBUQUERQUE, C. Origem do trabalho doméstico no Brasil. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 de out. de 2016.

²¹ MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15. Pág. 17. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

²² MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15. Pág. 17. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

Observa-se desse cenário que o empregado doméstico sempre fora visivelmente excluído do amparo legal. Somente em 1972 surge a Lei 5.859 e, por consequência, o Decreto-Regulamentar nº 71.885, destinados a assegurar alguns direitos essenciais, como benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 do salário normal, bem como o direito a carteira de trabalho assinada²³.

Em 1988, é promulgada a Carta Magna e com ela rompe-se toda a “institucionalização” da discriminação sofrida pelo empregado doméstico. Traz em seu âmago a Isonomia, rechaçando qualquer tipo de preconceito, seja em relação à cor, sexo, profissão ou opção religiosa.

Estipula em seu artigo 7º, o qual é destinado à regulamentação dos direitos sociais, diversos incisos, direitos nunca antes reconhecidos por nenhum diploma legal. Foi a partir desse marco que a categoria em epígrafe passou a ser mais valorizada no meio social, podendo vir a lutar por seus direitos, caso algum deles venha a ser violado²⁴.

No entanto, impende destacar que dos 34 incisos, tão somente 09 eram aplicados aos domésticos, o que viera a ser modificado apenas em 2003 com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, a qual foi responsável pela inclusão do parágrafo único do referido artigo, ampliando o rol agora para 26 direitos. *In verbis*:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013).

Nesse passo, o professor Carlos Henrique Bezerra Leite²⁵ subdivide tais normas em direitos fundamentais dos trabalhadores domésticos com aplicabilidade imediata e leis de eficácia limitada, estas dependentes de regulamentação infraconstitucional.

Ou seja, a primeira parte do referido parágrafo único retrata a respeito das leis que, a partir da data de sua publicação, já tem seus efeitos totais em vigência. Já a segunda

²³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 21. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

²⁴ ALBUQUERQUE, C. Origem do trabalho doméstico no Brasil. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 de out. de 2016.

²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 22. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

parte, a qual se refere aos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração a previdência social, possui eficácia limitada, dependendo de lei, a fim de possibilitar o exercício de tais direitos, a qual veio a ser criada somente em 2015, sob a égide de Lei Complementar nº 150²⁶.

Nesse contexto, observa-se que a real equiparação de direitos do empregado doméstico para com as demais categorias trabalhistas somente veio a ocorrer com a referida Emenda Constitucional e sua respectiva lei regulamentadora, principalmente no âmbito previdenciário, no qual estavam relegados à “boa vontade” de seu empregador.

2.2.1 A aparente contradição existente entre o art. 19 da lei complementar nº 150/2015 e o art. 7º, alínea “a”, da CLT

Conforme já dito anteriormente, o artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto- Lei 5452/1943) excluía expressamente de sua cobertura os empregados domésticos e os trabalhadores rurais, ou seja, a eles o diploma seria inaplicável.

Nesse sentido, à época, o empregado doméstico tinha seu labor regulamentado tão somente pela Lei 5.859/1972 e o seu respectivo Decreto 71.885, os quais foram revogados expressamente pela Lei Complementar nº 150, que entrara em vigor em 02.06.2015²⁷.

Ocorre que tanto a CLT quanto a Lei Complementar em epígrafe estão em vigência em nosso ordenamento jurídico, possuindo dispositivos que apresentam uma suposta contradição legal. Enquanto a CLT em seu artigo 7º, alínea “a”, exclui o empregado doméstico da proteção do referido diploma, a Lei Complementar em seu art. 19 declina que a CLT é fonte subsidiária do direito, aplicando-se ao doméstico quando houver omissão e em não havendo incompatibilidade *In litteris*:

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 05 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

²⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 22. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

²⁷ Idem.

No entanto, observamos que o art. 19 da LC 150/2015 nada falou a respeito da não recepção do art. 7^a, alínea “a” da CLT, ante a promulgação da Emenda Constitucional n° 72, a qual estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais²⁸.

Nesse passo, insta destacar que além do fato da Emenda Constitucional ter sido causa de não recepção da referida alínea (uma vez que é se trata de decreto legislativo, não podendo ser revogada por não possuir a mesma hierarquia), tal antinomia, a qual é somente é aparente, pode ser solucionada através dos critérios adotados por Noberto Bobbio²⁹.

Este afirma que as regras fundamentais para a solução das antinomias são três: o critério cronológico, hierárquico e o da especialidade, os quais são utilizados necessariamente nessa ordem³⁰. O primeiro está presente no art. 2, §1º, da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, o qual preceitua *in litteris*: “Art. 2º, §1º. A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior”.

Ou seja, havendo uma lei posterior que ajuste o contrário do que antes era previsto por outro diploma, este resta por superado, tendo sido revogado tacitamente, uma vez que a revogação não foi dada por expresse na nova lei, nem houve a retirada de fato do dispositivo abolido, fazendo-se presente ainda em nosso ordenamento jurídico.

Já o critério hierárquico é aquele que é resolvido através do nivelamento da norma, ou seja, norma superior “revoga” norma inferior. Nesse sentido, podemos observar que foi o que ocorreu quando da promulgação da Emenda Constitucional n° 72, a qual equiparou os domésticos às demais categorias trabalhistas, não recepcionando (termo mais correto) o art. 7º, precisamente em sua alínea “a”, da CLT.

No entanto, na tentativa de resolução da antinomia presente entre a CLT e a Lei Complementar, mais adequado ainda seria a utilização do critério da especialidade, em que a lei mais específica a respeito de determinado assunto revoga a menos específica ou mesmo geral. Nesse passo, impende destacar que a CLT em seu artigo 7º, apesar de ser especial por se tratar do doméstico, foi tacitamente revogada pelo art. 19 da Lei Complementar n° 150, por esta se tratar de norma especialíssima³¹.

²⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 22. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

²⁹ Idem.

³⁰ BOBBIO, Noberto. **Teoria Geral do Direito**. Pág. 250. 3ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 29. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

Em resumo, o referido dispositivo previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas restou por não recepcionado pela Constituição, tendo em vista a Emenda Constitucional nº 72/2003 a qual equiparou todas as categorias trabalhistas, principalmente o doméstico e, também, foi tacitamente revogado pelo o art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015, uma vez que esta é norma especialíssima.

2.2.2 O “Neoconstitucionalismo” e seu reflexo no âmbito do direito previdenciário

O “neoconstitucionalismo” surge como uma construção doutrinária em meados do século XXI³², lançando uma nova perspectiva a respeito da interpretação das leis infraconstitucionais. Assim, passa-se a aplicar o Direito sempre a partir de uma visão Constitucional, ante o reconhecimento da importância dos preceitos fundamentais ali elencados.

Em outras palavras, os diplomas legais e atos normativos em geral, além de terem que respeitar os procedimentos formalmente impostos, também têm que possuir conformidade material para com o texto constitucional, uma vez que este é hierarquicamente superior. Nesse sentido, afirma Pedro Lenza, *in verbis*: “*a lei e, de modo geral, os Poderes Públicos, então, devem não só observar a forma prescrita na Constituição, mas, acima de tudo, estar em consonância com o seu espírito, o seu caráter axiológico e os seus valores destacados*”³³.

Assim, os microssistemas jurídicos somente existem por uma razão estritamente pedagógica, uma vez que todos os ramos do Direito se encontram intrinsecamente ligados. Nesse contexto, há de se reconhecer que a partir do momento que os valores são constitucionalizados e há tal interpretação a partir do texto constitucional, o que se está fazendo, de fato, é a sua efetiva concretização³⁴. Nas palavras de Pedro Lenza, *in litteris*:

Busca-se, dentro dessa nova realidade, não mais apenas atrelar o constitucionalismo à ideia de limitação do poder político, mas, acima de tudo, buscar a eficácia da Constituição, deixando o texto de ter um caráter meramente retórico e passando a ser mais efetivo, especialmente diante da expectativa de concretização dos direitos fundamentais³⁵.

³² LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. Pág.59. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

³³ Idem.

³⁴ Idem.

³⁵ Idem.

Desse modo, surge a visão do Direito Previdenciário Constitucional, a partir do qual tem regido e interpretado todos os seus preceitos legais, consubstanciados em seu microssistema, sob uma ótica Constitucional, seja para afastar da aplicação no caso concreto os fragmentos já não condizentes com a realidade fática, seja criando novos direitos e garantias aos cidadãos que necessitam e encontravam-se desamparados.

Nesse contexto, far-se-á uma análise a respeito de algumas mudanças obtidas com a promulgação da Lei Complementar nº 150 de 2015, sobrevindas com o intuito primordial de efetivar-se o Princípio da Isonomia, preceito fundamental previsto no art. 5º, *caput*, e art. 7º, parágrafo único, da Constituição da República, principalmente no tocante aos direitos previdenciários dos empregados domésticos.

3 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2003 E O NOVO PANORAMA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

A Emenda Constitucional nº 72/2003, também chamada de “PEC da Isonomia”, oportunizou a categoria dos empregados domésticos a sua equiparação em matéria previdenciária e, ainda, adequou muitos direitos trabalhistas que ainda a eles eram inaplicáveis.

Em outras palavras, a EC nº 72 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição da República “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais³⁶”, expandindo o rol de direitos dos domésticos de 09 para 26 incisos, mantendo inaplicáveis somente aqueles que são, de fato, incompatíveis com a referida atividade laborativa.

Nesse contexto, cabe destacar algumas das conquistas adquiridas pela classe no âmbito do Direito do Trabalho para, *a posteriori*, adentrarmos nas alterações legislativas ocorridas na seara previdenciária propriamente dita.

3.1 Os direitos abarcados pela lei complementar nº 150/2015

Em linhas gerais, a promulgação da lei em comento trouxe uma aproximação muito grande entre a classe dos empregados, contribuintes individuais prestadores de serviço a pessoas jurídicas, avulsos e os empregados domésticos no âmbito previdenciário. Ainda, muitos direitos trabalhistas foram estendidos aos mesmos, lhes assegurando condições básicas de trabalho, como por exemplo, o estabelecimento da jornada de trabalho.

As principais mudanças ocorridas nesta seara não “encheram as empregadas domésticas de direitos”, como fora noticiado em diversos circulares jornalísticos à época das mudanças legislativas e, sim, foram estabelecidas condições mínimas, dignas de qualquer ser humano em qualquer outra atividade laborativa.

3.1.1 Os direitos trabalhistas adquiridos

³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar n. 150/2015**. Pág. 21. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

No rol de inovações, a título de exemplo, há o necessário respeito às 08 horas diárias com a obrigatoriedade de registrar os horários de começo e término da jornada, a fim de garantir que a mão-de-obra não está sendo demasiadamente explorada por seu empregador.

Observava-se que diante da dificuldade de fiscalização do Poder Público, em verificar as irregularidades do vínculo empregatício, uma vez que é prestado na residência do empregador, portanto, âmbito mais restrito, este explorava o seu empregado descomedidamente, extrapolando as 08 horas máximas de labor.

Sabe-se que a recomendação da Organização Internacional do Trabalho era de 08 horas diárias e 48 horas semanais entre 1967-2005³⁷, com tendência de diminuição para 40 horas semanais e assim, progressivamente. Ocorre que a OIT preceitua que jornada superior a 50 horas é insalubre, havendo que se falar em trabalho eficiente somente dentro dos limites recomendados.

No entanto, o empregado doméstico ficava a mercê do seu patrão desde a hora que acorda (geralmente antes de todos na residência para a preparação do café) até a hora que este fosse dormir, não percebendo nenhuma vantagem pecuniária ao laborar por tempo muito superior à jornada agora estabelecida legalmente.

Nesse sentido, a LC nº 150/2015 precisamente em seu art. 2º, determinou a jornada máxima de 08 horas diárias e 44 horas semanais, exigindo para comprovação de tal fim, o registro da jornada por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, nos termos do art. 12, da LDD. Nesse contexto, há a figura do “caderno de ponto”, o qual já existia para as outras categorias e no qual é anotado o horário de início e término do trabalho, bem como os intervalos concedidos no decorrer do dia.

Insta destacar que a ausência do “caderno de ponto”, ou de qualquer outro meio, implica na presunção de veracidade de tudo o que for alegado pelo empregado no tocante à hora-extra, respeitado, é claro, o Princípio da Razoabilidade.

Tal exigência, portanto, visa justamente controlar a jornada imposta legalmente e coibir as burlas que ocorrem, como por exemplo, a anotação do chamado “horário britânico”, o qual consiste no registro de horários imaginários, uma vez que é bastante improvável que o empregado tenha chegado e saído todos os dias no mesmo exato horário. Neste caso, inverte-

³⁷ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Pág. 08. Brasília: OIT,2009.

se, também, o ônus da prova, nos termos do item III da súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho, *in litteris*:

Súmula nº 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I – *Omissis*.

II – *Omissis*.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003).

A lei em epígrafe ainda trouxe a possibilidade do desmembramento da jornada de trabalho do empregado doméstico que resida no local de trabalho, a fim de atender tanto as necessidades do empregador quanto respeitar a legislação pertinente. Assim, nos termos do §1º, do art. 13, o intervalo poderá ser desmembrado em até 02 (dois) períodos, desde que cada um tenha no mínimo 01 (uma) hora até o limite de 04 (quatro) horas ao dia, o que também deverá ser registrado conforme dito.

Esse dispositivo visa atender justamente uma das peculiaridades da atividade laborativa em epígrafe, na qual o empregado doméstico está o seu dia inteiro em aparente disposição do empregador, uma vez que mora na residência do mesmo, podendo, assim, destinar as horas de trabalho para os momentos de maior necessidade deste.

A título de exemplo pode-se visualizar o empregado que começa às 08 horas da manhã a sua jornada, parando somente por 01 (uma) hora para repouso e alimentação (art. 13, *caput*), retornando-a e finalizando-a as 17h. Assim, percebe-se que o empregador poderia ficar desemparrado no horário da noite, sem sequer ter usufruído da mão-de-obra pela tarde. Deste modo, possibilitou um melhor aproveitamento do trabalho de seu empregado.

Ainda, outra novidade fora a imposição da idade mínima de 18 anos para o exercício da atividade, uma vez que por ser realizado no âmbito residencial, o empregado está muito mais suscetível de sofrer abusos das mais variadas vertentes. Uma criança, portanto, por não possuir ainda uma construção consolidada, tanto física quanto moral, torna-se um sujeito mais vulnerável aos excessos eventualmente cometidos pelo seu patrão.

Ademais, estabeleceu-se a definição de trabalho doméstico, conceituando-o como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, por mais de 02 (dois) dias por semana. Portanto, finalmente determinou-se um marco de quando a prestação do serviço

configura-se em trabalho doméstico e quando se trata de diária, questão que há muito possuía entendimentos diversos na jurisprudência pátria. Nesse sentido, há as seguintes elencadas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. A jurisprudência desta Corte está consolidada no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. No caso, a reclamante trabalhava até dois dias por semana para a reclamada. Agravo de instrumento desprovido. (TST, 2ª T., AIRR – 175400-77.2013.5.13.0004, Rel. Des. Conv. Gilmar Cavalieri, DEJT 12.06.2015).

RECURSO DE REVISTA [...] 3. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONHECIMENTO. É cediço que a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Colenda Corte Superior é no sentido de que a atividade de diarista exercida durante três dias por semana para empregador doméstico não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego. [...] Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (TST, 5ª T., RR – 101200-63.2009.5.05.0101, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 07.03.2014).

Portanto, depreende-se que antes da referida alteração legislativa, considerava-se diarista a prestação de serviços até 03 (três) vezes na semana. No entanto, mesmo com a definição do marco legal de que a partir de três já é emprego doméstico, há a questão do direito temporal, o qual objetiva a segurança jurídica das relações já extintas quando da data da vigência da lei. O seguinte recurso de revista proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho explica esse ponto com maestria, *ipsis litteris*:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 19331320105150067 (TST)

Data de publicação: 06/11/2015

RECURSO DE REVISTA EM FACE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTEIOR À VIGÊNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES POR SEMANA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DO PRESSUPOSTO DA CONTINUIDADE - CRITÉRIO TEMPORAL.

Diversamente do termo "não-eventual", outrora utilizado pela CLT, a Lei nº 5.859/72, definiu empregado doméstico como "aquele que presta serviço de natureza contínua", inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. Ainda que tais disposições não se apliquem ao caso concreto, eis que incorporadas ao ordenamento posteriormente à data do término da prestação de serviços controvertida nos autos, é importante observar que a própria norma internacional que ampliou o quadro de direitos das domésticas não

visou extinguir a figura da diarista, em condição de autônoma, que restou expressamente preservada. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. **O caso dos autos, contudo, versa sobre relação de trabalho iniciada e concluída antes da entrada em vigor da nova legislação, o que, por segurança jurídica, implica a observância dos parâmetros vigentes ao tempo da Lei nº 5.859/72.** A maioria da doutrina trabalhista entende que a continuidade possui significação própria, correspondente à permanência absoluta, ou seja, a iteratividade, repetição da prestação no tempo sem hiatos, sendo necessária, para a configuração da relação de emprego doméstica, a prestação contínua do trabalhador, ressalvados apenas os descansos e repousos impostos pela lei. Alice Monteiro de Barros foi precisa ao diferenciar a distinção conceitual entre não-eventualidade e continuidade: "Logo, se a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal" (BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2008. p. 198). Igualmente, a jurisprudência desta Corte historicamente orientou-se no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. **Portanto, considerando que o caso concreto submete-se à normatividade vigente ao seu tempo e que nada consta dos autos além da periodicidade da prestação de serviços, não há que se falar em configuração do vínculo empregatício para a trabalhadora que prestou serviços no âmbito doméstico com frequência semanal de três dias.** Recurso de revista conhecido e desprovido. (*grifei*).

Assim, vislumbra-se a mudança de entendimento ocorrido nesta seara, bem como a ponderação entre dois princípios do ordenamento jurídico brasileiro, por um lado, a Segurança Jurídica, previsto no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República, por outro a Aplicação da Norma Mais Favorável ao Trabalhador, Princípio basilar do Direito do Trabalho.

Por fim, outra questão relevante e pertinente às mudanças ocorridas através da lei, na seara trabalhista, trata-se a respeito da proibição de efetivação de descontos no salário do empregado doméstico, a título de alimentação, vestuário, higiene e moradia, bem como despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem, nos termos do art. 18 da Lei.

Conforme já dito, é importante destacar que a referida lei sempre visa ressaltar as questões peculiares dessa categoria, como por exemplo, ao vedar tais descontos, a título de habitação, e conceder o adicional de viagem de 25%, uma vez que este pode acompanhar o empregador doméstico a trabalho, nos termos do art. 11, §2º, da Lei Complementar nº 150 de 2015.

Portanto, imperioso destacar que tais inovações puderam inserir o trabalhador doméstico a um *status* social mais confortável, uma vez que estava desamparado das questões mais basilares, ainda que no âmbito do Direito do Trabalho.

3.1.2 As conquistas na seara previdenciária

No âmbito do Direito Previdenciário obtivemos diversas alterações legislativas significativas, das quais podemos destacar a implementação do Simples Doméstico, *E-social*, bem como do programa de recuperação previdenciária (REDOM), além da mudança no tocante à presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias do empregado doméstico, a qual passou a ser absoluta. Por fim, ainda houve a inserção de dois benefícios previdenciários a esta categoria, os quais antes não eram de direito, quais sejam o auxílio-acidente e o salário-família.

No presente capítulo será abordado tão somente a respeito dos benefícios inseridos à classe dos domésticos, sendo os demais analisados mais detalhadamente no capítulo quatro.

Nesse sentido, primeiramente importa destacar que os empregados domésticos não gozavam de auxílio-acidente, uma vez que este não possuía a respectiva fonte de custeio, princípio basilar da Seguridade Social, nos termos do art. 195, §4º da Constituição da República. *In verbis*:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

Portanto, todo e qualquer benefício criado tem que possuir uma fonte correspondente, uma vez que o sistema se tornaria insustentável caso contrário. Assim, com o advento da Lei Complementar nº 150 de 2015 fora criada a contribuição SAT, direcionada justamente para cobrir os eventuais acidentes de trabalho, a qual possui previsão no art. 34, inciso III, da lei em epígrafe. Nesse sentido:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho.

Ainda, diversos dispositivos foram alterados, a fim de adaptar o benefício à referida categoria, os quais estão alocados precisamente no capítulo III da Lei. Dentre os

artigos a respeito da matéria que sofreram modificações podemos destacar o art. 18, §1º, 19, 21-A, *caput* e §2º, e art. 22, todos da Lei 8.213/91, *ipsis litteris*:

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

Assim, o inciso II do art. 11 da lei em epígrafe traz como segurado o empregado doméstico. *In verbis*:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos.

Já os demais artigos passaram a ter a seguinte redação:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho **a serviço de empresa ou de empregador doméstico** ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015). (*grifei*).

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, **decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico** e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015).

§ 2º A empresa ou o **empregador doméstico** poderão requerer a não aplicação do nexó técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015). (*grifei*).

Art. 22. A empresa **ou o empregador doméstico** deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015). (*grifei*).

Destarte, podemos destacar a obrigação que o empregador doméstico passou a ter no tocante ao recolhimento da contribuição SAT, bem como em comunicar à Previdência Social da ocorrência do acidente de trabalho sofrido, o que não possuía previsão na legislação anterior.

Soma-se a isso o fato de que houve a modificação no que se refere justamente à própria definição de acidente de trabalho, agora estabelecendo a residência do empregador doméstico como local suscetível de ocorrência de tais eventualidades.

No entanto, cabe discorrer que é do trabalhador doméstico o ônus de provar que o acidente de trabalho ou doença de trabalho a ele equiparada ocorreu por culpa do empregador doméstico, conforme preceitua Carlos Henrique Bezerra³⁸.

Por fim, em relação ao salário-família pode-se afirmar que apesar de o mesmo sempre ter possuído previsão constitucional, alocado precisamente no art. 7º, inciso XII, da CF, este não era estendido à categoria dos empregados domésticos. O referido direito somente fora acrescentado com o advento da LC 150, a qual modificou o art. 65 da Lei 8.213/91, passando a ter a seguinte redação:

Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, **inclusive 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. *(grifei)*.

Assim, para fazer *jus* ao respectivo benefício, o empregado doméstico há tão somente que apresentar certidão de nascimento da criança ao seu empregador, o qual fica responsável de pagar a cota mensalmente junto com o salário, realizando a compensação dos valores quando do recolhimento das contribuições previdenciárias, nos termos do art. 68, *caput* e §1º, da Lei de Benefícios.

Nesse passo, observa-se que a ligeira inclusão da categoria dos empregados domésticos nos dispositivos legais supracitados, por mais simplórias que tenham sido feitas tais modificações, promoveu a equiparação deste com as demais categorias de trabalhadores, efetivando-se, assim, o Princípio Constitucional da Isonomia, fundamento da nossa Carta Magna.

3.2 O princípio da isonomia como “motor” dos direitos trabalhistas

Conforme já abordado no primeiro capítulo, sabe-se que a Constituição da República por mais democrática e embasada nos princípios da Dignidade da Pessoa Humana,

³⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 54. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

Valorização do Trabalho e Isonomia, previstos respectivamente no art. 1º, incisos III e IV, e art. 5º, *caput*, de seu texto, manteve o doméstico em uma situação de inferioridade em relação às demais categorias trabalhistas.

Observa-se que, apesar de ter sido inserido um rol de direitos do trabalho, na tentativa de proporcionar dignidade aos obreiros em geral, precisamente alocados em seu art. 7º, apenas aplicou aos domésticos 09 dentre os 34 incisos ali previstos.

Somente com o advento da Emenda Constitucional nº 72 de 2003, denominada “PEC da Isonomia”, pode-se visualizar uma equiparação de fato entre tais categorias, estendendo para 26 os direitos a eles aplicados, excluindo-os somente daqueles que de fato são incompatíveis com a referida atividade laborativa.

A aludida Emenda, somente promulgada devido às pressões sofridas pelos movimentos sociais e pela grande mídia, alterou a redação do parágrafo único do art. 7º, da CF “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”³⁹.

No entanto, embora o enunciado da emenda constitucional tenha proclamado “a igualdade de direitos trabalhistas”, o texto promulgado concretamente apenas ampliou o rol dos direitos dos trabalhadores domésticos previstos na redação original da Constituição Federal de 1988⁴⁰.

Assim, impende destacar o Princípio da Isonomia como maior fundamento constitucional em relação a tais modificações legislativas pertinentes à categoria, inclusive tendo sido a emenda denominada de “PEC da Isonomia”, conforme já declinado.

Nesse passo, cabe estabelecer a diferenciação existente entre isonomia formal e substancial. A primeira se refere ao tratamento igual perante a lei, não permitindo que o legislador discipline tratamento diferenciado entre pessoas, sem considerar, portanto, as características peculiares de cada ser⁴¹.

Enquanto a isonomia substancial procura justamente alcançar a isonomia de cunho material, sopesando as particularidades de cada indivíduo para, assim, conseguir um

³⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 21. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

⁴⁰ Idem.

⁴¹ COSTA, E. Os novos direitos dos empregados domésticos e o princípio da isonomia substancial. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-e-o-principio-da-isonomia-substancial,56393.html> > . Acesso em: 25 de jan. de 2017.

tratamento mais isonômico de fato, uma vez que a existência da desigualdade é uma questão histórica, a qual se mantém no caso da isonomia formal⁴².

Assim, dando os mesmos direitos para pessoas que se encontram em situações diversas, mantém-se a situação de desigualdade, havendo que, na verdade, se tratar igualmente somente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, para assim atingir uma condição mais equânime, conforme já preceituava o filósofo Aristóteles⁴³.

Nesse sentido, importa destacar que o empregado doméstico, o qual sempre estivera relegado às péssimas condições de trabalho e o qual, sobretudo, possui suas particularidades, uma vez que labora no interior da residência de seu patrão, estando mais vulnerável e suscetível a sofrer maiores abusos, teve que possuir um tratamento diferenciado na órbita legal. Assim podemos depreender de diversas passagens do texto da lei, como a limitação de 18 anos para o exercício da profissão, a inversão do ônus da prova no tocante às horas-extras, bem como a vedação de descontos a título de alimentação, habitação, vestuário, e inclusive transporte (no caso de viagem), previstos respectivamente nos art. 1º, parágrafo único e art. 12, e art. 18, todos da Lei dos Direitos do Doméstico.

⁴² COSTA, E. Os novos direitos dos empregados domésticos e o princípio da isonomia substancial. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-e-o-principio-da-isonomia-substancial,56393.html> > . Acesso em: 25 de jan. de 2017.

⁴³ Idem.

4 A PRESUNÇÃO DE DESCONTO E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Conforme já foi explanado, é sabido que há muito o empregado doméstico se viu desamparado em diversos momentos de sua vida. Uma das maiores injustiças até então presente na legislação pátria ocorria precisamente no âmbito previdenciário, a qual se trata a respeito da presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias desta categoria, a qual até então era somente relativa, tema que será abordado no presente capítulo e é foco deste trabalho.

4.1 Uma breve análise acerca da condição histórica do empregado doméstico

Com o advento da Lei Complementar nº 150 de 2015, o empregado doméstico finalmente pôde tranquilizar-se, uma vez que, antes, sequer tinha a certeza se gozaria de aposentadoria ou qualquer outro benefício previdenciário em valor proporcional ao contribuído, mesmo após longos anos de trabalho.

Ocorre que os domésticos infelizmente eram excluídos de quase todas as garantias asseguradas aos empregados de forma geral, inclusive no tocante à presunção absoluta de descontos e recolhimentos das contribuições previdenciárias, os quais eram feitos obrigatoriamente por seus empregadores.

É fato que as Leis 8.212 e 8.213, ambas de 1991, bem como o Decreto-Regulamentar 3.048/99, já sinalizavam no sentido de que era delegado ao empregador doméstico efetuar os descontos e recolhimentos das contribuições feitos sobre o salário-de-contribuição de seu empregado (agora sobre a remuneração), bem como recolher a sua alíquota patronal junto à Receita Federal do Brasil, órgão responsável por tal recolhimento, nos termos do art. 2º da Lei 11.457/2007.

No entanto, era recorrente a situação de serem efetuados os descontos, porém não serem revestidos em favor da União. Ou seja, o doméstico tinha a sua contribuição subtraída todo mês, entretanto esses valores não eram repassados ao fundo de repartição simples da Previdência Social, o que culminava em ausência de crédito para os segurados de forma geral (uma vez que não é fundo de capitalização).

Em outras palavras, o empregador doméstico costumeiramente efetuava os descontos em folha de pagamento, mas, ao invés de repassá-los para a RFB, a fim de garantir os direitos aos benefícios previdenciários do doméstico, esse simplesmente não pagava, seja por má-fé, seja por “esquecimento”, devido à ausência de cobranças e fiscalização feita pelo Poder Público, o qual sequer possuía meios para adentrar no recinto de trabalho daquele.

Nesse sentido, sobrevieram diversas alterações legislativas a fim de equiparar o doméstico às categorias dos empregados, avulsos e contribuintes individuais que laboram para pessoas jurídicas, modificando-se a antiga visão de que a ausência de garantias à referida categoria assegurava, em contrapartida, a manutenção do vínculo empregatício dos mesmos.

Em outros termos, os domésticos não tinham os mesmos direitos do empregado, pois haveria um excesso de encargos para com o empregador doméstico, o que desestimulariam a contratação daqueles ou mesmo incentivaria a informalidade, pensamento que vem sofrendo modificações nas últimas décadas⁴⁴.

O Brasil, como um país ainda em desenvolvimento, vem caminhando no sentido de manter o trabalho doméstico apenas àquelas famílias de classe média-alta e alta, portanto, tais modificações advieram para assegurar um mínimo a tal categoria, superando a cultura implantada desde o período escravocrata.

Nesse contexto, o país se distancia do antigo pensamento de que o trabalho manual é estigmatizado, tendo sido evitado por muitos por acharem que a execução de esforços, mesmo que os mais simplórios, era sinônimo de indignidade, conforme descreveu o viajante inglês John Luccock⁴⁵. Por outro lado, aproxima-se do ideal europeu e norte-americano no qual todos os residentes/familiares executam atividades domésticas de maneira rotativa, sendo conjuntamente responsáveis pelas mesmas.

4.2 O novo cenário da presunção

⁴⁴ CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

⁴⁵ LUCCOCK, J. Notas sobre o Rio de Janeiro e partes meridionais do Brasil (1988, *Apud* CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 22 de out. de 2016).

Como muito já dito, o empregado doméstico sempre esteve em uma situação de inferioridade em relação às demais categorias, principalmente em relação ao empregado, avulso e contribuinte individual prestador de serviço para pessoa jurídica.

Tais categorias, por gozarem de presunção de desconto e recolhimento absoluta, não precisavam comprovar que o seu empregador, de fato, revestiu as devidas contribuições previdenciárias em favor da Receita Federal do Brasil para, assim, perceberem benefício previdenciário no valor do seu salário-de-contribuição e/ou proporcional.

Para o empregado e o avulso, o salário-de-contribuição encontra-se previsto no art. 28, inciso I, da Lei 8.212/91, o qual o define como sendo basicamente o montante de todas as contraprestações remuneratórias obtidas pela prestação de seus serviços, sob o qual incide a contribuição previdenciária. Nesse sentido, *in verbis*:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).

A diferença básica entre salário-de-contribuição e remuneração é o fato de que, além daquele incluir as gorjetas, salário *in natura* e outras prestações, as quais estão previstas no §8º do mesmo dispositivo, também possui limite mínimo e máximo, os quais são o piso da categoria salarial ou salário-mínimo e o teto da Previdência Social, sendo este no valor de R\$ 5.531,31 no ano de 2017⁴⁶.

Assim, para o empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual prestador de serviços para pessoa jurídica perceberem benefícios previdenciários no valor proporcional ao que contribuíram, desde que atendidos tais requisitos peculiares de cada benefício, somente precisavam comprovar o vínculo empregatício e o salário-de-contribuição auferido.

O que não ocorria com o empregado doméstico, o qual somente possuía presunção relativa do desconto e recolhimento de tais contribuições previdenciárias. Em outras palavras, o doméstico somente teria direito à percepção de benefícios previdenciários no valor do seu salário-de-contribuição (o qual, nesse caso, é equivalente à remuneração, nos

⁴⁶ Previdência Social. BENEFÍCIOS: Índice de reajuste para segurados que recebem acima do mínimo é de 6,58% em 2017. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/?s=teto&orderby=modified>>. Acesso em: 19 de jan. de 2017.

termos do art. 28, inciso II, da Lei 8.212/91), caso comprovasse que, de fato, o seu empregador revestiu às devidas contribuições em favor da União.

Ou seja, o doméstico, ao comprovar o vínculo empregatício e o salário-de-contribuição percebido, somente fazia *jus* a benefícios no valor de um salário-mínimo, mesmo percebendo e contribuindo sob uma remuneração superior. Situação que se mostrava completamente descabida, uma vez que este trabalha da mesma forma que as demais categorias, possuindo também como responsável pelo o seu recolhimento o seu empregador.

Nesse sentido, incoerente se fazia a lei, tendo-se em vista que eram questões semelhantes sendo tratadas de formas completamente diferentes. Tanto a empresa quanto o empregador doméstico, ambos substitutos tributários originários, nos termos do art. 30, inciso I, alínea “a” e V, da Lei 8.213/91, eram responsáveis pelos descontos e recolhimentos, no entanto, para o empregado doméstico perceber benefício em valor proporcional ao contribuído, havia que comprovar que de, de fato, seu empregador recolheu os devidos valores.

Depreende-se, portanto, que o doméstico encontrava-se desamparado pela legislação até então vigente, pois se por um lado precisava do devido recolhimento da contribuição, por outro, havia receio de uma possível dispensa trabalhista por se tratar de uma relação de subordinação, uma vez que o empregador passava muitas vezes a ter desconfiança na relação.

Sempre existiu o pensamento de que o empregado que pleiteia os seus direitos é sinônimo de “problema”, pois uma vez tendo conhecimento desses, resistia aos abusos que muitos empregadores cometiam e, ainda, cometem diariamente. Assim, os denominados empregados domésticos “cheios de direitos” sempre foram rechaçados por alguns empregadores. O referido pensamento, conforme já dito, é verificado inclusive pela demora na elaboração e posterior promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, pois poderia acarretar, em contrapartida, o aumento do desemprego da classe.

Desse modo, observa-se que com o advento da lei em epígrafe, modificou-se a presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias em relação ao empregado doméstico, a qual passou a ser absoluta, não precisando mais que o mesmo comprove que de fato o seu empregador realizou tal recolhimento, havendo que apresentar tão somente a prova do vínculo empregatício e o salário-de-contribuição, conforme já ocorria com as demais categorias aqui retratadas. Nesse sentido, insta destacar os principais dispositivos a respeito da matéria.

4.3 Fundamentos legais da presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias do empregado doméstico

Os principais dispositivos que abordam o assunto estão previstos nas Leis 8.212 e 8.213, ambas de 1991, bem como no Decreto-Regulamentar 3.048/99, os quais sofreram algumas modificações com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015.

No entanto, apesar de ter ocorrido tais mudanças, alguns dispositivos ultrapassados ainda se mantêm no corpo legal, os quais têm que ser interpretados sistematicamente, senão revogados tacitamente.

4.3.1 Legislação anterior ao implemento da lei dos direitos do doméstico

Cabe destacar a regulamentação que já havia no ordenamento jurídico pátrio, antes do advento da LDD, no tocante a esta questão. Fazendo-se uma interpretação literal do art. 33, §5º da Lei 8.212/91, observa-se que este continua a excluir o doméstico, ante o fato de somente ter sido utilizada a terminologia “empresa”. *In litteris*:

Art.33. À Secretaria da Receita Federal do Brasil compete planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, à fiscalização, à arrecadação, à cobrança e ao recolhimento das contribuições sociais previstas no parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições incidentes a título de substituição e das devidas a outras entidades e fundos.

§5º O desconto de contribuição e de consignação legalmente autorizadas sempre se presume feito oportuna e regularmente pela **empresa** a isso obrigada, não lhe sendo lícito alegar omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pela importância que deixou de receber ou arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei. (*grifei*).

Assim, observa-se que a presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias dos empregados prestadores de serviço para empresas já era absoluta, conforme já dito, não cabendo a esses comprovar o efetivo recolhimento do patrão em favor da Receita Federal, órgão responsável pelo o mesmo desde 2007.

Portanto, neste caso, sendo o empregador omissivo, seja no ato de desconto ou mesmo no recolhimento, este é o responsável único e exclusivamente pelo pagamento dos valores diretamente com a União, uma vez que se constitui em Dívida Ativa.

Impende discorrer, ainda, sobre o art. 216, inciso VIII, do Decreto 3.048/99, o qual, apesar de não ter sido inserido através da lei complementar em epígrafe, já se tratava a respeito da obrigação do empregador doméstico de arrecadar e recolher as contribuições previdenciárias de seu empregado. *Ipsis litteris*:

Art. 216. A arrecadação e o recolhimento das contribuições e de outras importâncias devidas à seguridade social, observado o que a respeito dispuseram o Instituto Nacional do Seguro Social e a Secretaria da Receita Federal, obedecem às seguintes normas gerais:

VIII- **O empregador doméstico é obrigado a arrecadar a contribuição do segurado empregado doméstico a seu serviço e recolhê-la**, assim, como a parcela a seu cargo, no prazo referido no inciso II, cabendo-lhe durante o período da licença-maternidade da empregada doméstica apenas o recolhimento da contribuição a seu cargo, facultada a opção prevista no §16. (*grifei*).

Destarte, apesar de se verificar a existência da obrigatoriedade de tal função a ser exercida pelo empregador doméstico, não havia o entendimento em relação à presunção absoluta de tais descontos e recolhimentos. Portanto, havia o empregado que comprovar, quando fosse pleitear o benefício previdenciário, o efetivo recolhimento de suas contribuições pelo seu empregador da mesma forma, para, assim, obter benefício no valor proporcional ao contribuído de fato⁴⁷.

4.3.2 Legislação superveniente

Os principais artigos modificados pela LC 150/2015, a respeito do assunto em epígrafe, são o art. 30, inciso V, da Lei 8.212/91, art. 27, inciso I e art. 34, inciso I, ambos da Lei 8.213/91.

O art. 30, inciso V, da Lei 8.212/91, possui uma redação semelhante ao art. 216 do decreto regulamentar, somente tratando de maneira diversa o prazo de recolhimento, o qual foi modificado com o advento da LDD. Não há maiores comentários a se fazer a respeito do dispositivo em tela, o qual possui a seguinte redação:

⁴⁷ Amado, Frederico. **Direito Previdenciário**. 6ª edição. Salvador/BA: JusPODIVM, 2015. Pág. 227.

Art.30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas:

V- o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, **até o dia 7** do mês seguinte ao da competência. (*grifei*).

Um dos dispositivos que, de fato, elucida a modificação da presunção de desconto e recolhimento é o art. 34, inciso I, da Lei 8.213/91, o qual afirma que mesmo que o empregador não reverta as devidas contribuições à RFB, o empregado doméstico não terá reflexo algum no cálculo da renda mensal do benefício, havendo aquele que se resolver diretamente com a União, conforme já ocorria com as demais categorias. Nesse sentido:

Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente de trabalho, serão computados:

I- para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, **ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico**, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no §5º do art. 29-A; (*grifei*).

Por conseguinte, o empregado doméstico não há mais que comprovar o efetivo desconto e recolhimento efetuado por seu empregador, sendo este obrigado a fazê-lo independente de qualquer cobrança, sob pena de sofrer as penalidades cabíveis, conforme preceitua o artigo em comento.

Assim sendo, para perceber benefício no valor que contribuiu, portanto, proporcional, o empregado doméstico agora somente necessita provar, através de qualquer meio, desde que idôneo⁴⁸, o vínculo empregatício e a remuneração, possuindo tratamento idêntico ao segurado empregado, com a presunção absoluta prevista no art. 33, §5º, da Lei 8.212/91⁴⁹, efetivando-se, assim, o Princípio da Isonomia previsto em nossa Carta Magna.

4.4 O peculiar sistema de contribuição do empregado doméstico

⁴⁸ Amado, Frederico. **Direito Previdenciário**. 6ª edição. Salvador/BA: JusPODIVM, 2015. Pág. 227.

⁴⁹ ZAMBITTE IBRAHIM, F. A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC 150/15. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044A+nova+disciplina+previdenciaria+dos+empregados+domesticos+com+o>>. Acesso em: 26 de jun. de 2016.

A Lei Complementar nº 150 de 2015 criou diversos mecanismos que simplificaram o recolhimento das contribuições previdenciárias, inclusive no tocante às parcelas em atraso, visando a regularização da situação do doméstico no que diz respeito ao pagamento de tributos a ele pertinentes.

Nesse contexto, advieram o *E-social* e o Simples Doméstico, os quais possibilitam o recolhimento de todos os valores referentes à atividade doméstica, englobando a contribuição do empregado, a alíquota patronal, depósito do FGTS bem como sua multa, a qual pode ser resgatada, ao fim do contrato, pelo empregado ou empregador, a depender da modalidade de dispensa.

Ainda, fora incorporado o programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos, denominado “REDOM”, o qual incentiva e facilita o pagamento das contribuições previdenciárias atrasadas pelos empregadores, os quais muitas vezes não recolhiam os devidos valores em favor da União no prazo exigido por lei.

4.4.1 O simples doméstico e E-social

O Simples Doméstico foi inserido em nosso ordenamento jurídico através da Lei dos Direitos do Doméstico, precisamente alocado no capítulo II, no qual há apenas 05 (cinco) artigos a respeito da matéria.

Tal instituto se refere a um modelo de guia de recolhimento unificado de todas as contribuições e demais encargos relacionados ao empregado doméstico, nos termos do art. 31 da respectiva Lei. Assim, visa justamente facilitar e incentivar a regularização da questão tributária da atividade laborativa em tela, uma vez que nem sempre o empregador doméstico teve essa preocupação, o qual muitas vezes sequer anotava a própria existência do vínculo empregatício na CTPS de seu empregado.

Já o *E-social* consiste em um sistema eletrônico de caráter declaratório, o qual atua conjuntamente com aquele, no qual é registrado todas as informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, padronizando a sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição de dados, conforme preceitua Martinez⁵⁰.

⁵⁰ MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15. Pág. 185. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

Assim, ambos os institutos constituem-se em um instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos oriundos da relação trabalhista, nos termos do §2º, inciso I, do art. 33 da Lei.

O Simples Doméstico assegura, portanto, o recolhimento mensal, mediante documento único, da contribuição descontada do empregado, contribuição patronal, contribuição para o seguro contra acidentes do trabalho (SAT), FGTS e sua respectiva multa, bem como do imposto de renda, nos termos do art. 34. *In verbis*:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

Portanto, tendo sido simplificado o referido sistema, bem como devido ao fato de ter sido alterada a presunção de desconto e recolhimento das contribuições da seara previdenciária em relação ao empregado doméstico, tal obrigação passa, definitivamente, a ser de responsabilidade exclusiva do empregador, não podendo a concessão de benefícios pela Previdência Social ser obstada mediante alegação de falta de comprovação do devido pagamento, o qual passou a ser mais bem monitorado pelo Poder Público.

4.4.2 O programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos

Por fim, cabe destacar no presente trabalho a respeito das alterações legais no tocante à regularização das contribuições previdenciárias que se encontravam em atraso, até a vigência da lei em epígrafe.

O REDOM está previsto nos arts. 39 a 41 da Lei Complementar nº 150/2015, os quais o definem como sendo um programa que faculta aos empregadores doméstico quitarem,

de forma parcelada, todos os seus débitos com o INSS vencidos até março de 2013, tanto deles quanto de seus empregados⁵¹.

Assim, aqueles que se encontravam em débito com a União poderiam apresentar requerimento nesse sentido perante a Autarquia Previdenciária, no entanto, somente em até 120 dias contados da entrada em vigor da lei em epígrafe, ou seja, até 02 de outubro de 2015⁵².

Nesse passo, tal instituto possibilita o parcelamento de todas as dívidas existentes para com o INSS, concedendo anistia de 100% das multas aplicáveis, 60% dos juros de mora e liberação total dos encargos legais e advocatícios, dividindo-as em até 120 vezes com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 reais. Nesse sentido, o art. 40 da LC nº 150, *ipsis litteris*:

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts. 20 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013.

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

No entanto, há que serem respeitadas algumas regras, como a vedação de atraso de mais de três parcelas, nos termos do §3º do referido artigo, sob pena de cancelamento do benefício, com a conseqüente confissão e aceitação plena e irretroatável de todos os débitos e condições estabelecidas, nos termos do art. 41 da Lei, havendo sua inscrição direta em Dívida Ativa em caso de inadimplemento.

⁵¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 143. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

⁵² Idem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme delineado no presente trabalho, o empregado doméstico sempre se encontrou desamparado pela legislação pátria em diversos momentos de sua vida, sobretudo nos momentos mais delicados, seja na ocasião de precisar de benefícios programados, como aposentadoria, seja na eventualidade de ocorrência de acidente/ doença, em que precisaria de benefícios por incapacidade.

Percebe-se que havia um tratamento diferenciado no âmbito do direito trabalhista e previdenciário entre a categoria dos empregados domésticos e as demais, mesmo diante de questões similares. Nesse contexto, adveio a Emenda Constitucional nº 72 de 2003, denominada “PEC da Isonomia”, a qual foi responsável pela alteração do parágrafo único do art. 7º, da Constituição da República, estendendo a tal classe direitos que antes a eles eram inaplicáveis.

No entanto, depreende-se que nem todos os direitos assegurados pelo diploma constitucional possuíam eficácia plena, necessitando de uma lei posterior regulamentadora para possibilitar a realização de seus efeitos, contexto em que adveio a Lei Complementar nº 150 de 2015, também denominada de “Lei dos Direitos do Doméstico”.

Assim, apesar da demora na sua elaboração e promulgação, a qual é decorrente principalmente das diversas pressões ocasionadas pela manifestação da classe e da mídia⁵³, esta lei proporcionou a efetiva equiparação dos empregados domésticos para com as demais categorias no tocante à seara previdenciária, sobretudo no que diz respeito à presunção de desconto e recolhimento de suas contribuições, a qual até então era somente relativa.

Nesse passo, observa-se que mesmo o empregado doméstico havendo trabalhado por longos anos e, conseqüentemente, contribuído para a Previdência Social sobre a remuneração auferida, nos termos do art. 28, inciso II, da Lei 8.212/91, eventualmente superior ao mínimo, somente tinha direito a benefícios no valor deste, ante a dificuldade que possuía de comprovar eventuais recolhimentos feitos por seu empregador.

Em outros termos, mesmo que o empregado doméstico percebesse remuneração superior ao salário-mínimo, havendo suas contribuições previdenciárias sido descontadas sob essa, somente receberia benefício previdenciário equivalente caso comprovasse que seu

⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 21. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

empregador de fato revestiu os valores descontados em favor da Receita Federal do Brasil, o que se tornava demasiadamente difícil para os mesmos.

Portanto, para fazer *jus* a benefício previdenciário no valor correspondente ao contribuído, o empregado doméstico precisava comprovar a existência do vínculo empregatício, o salário-de-contribuição auferido, bem como o efetivo recolhimento das contribuições feitas pelo seu empregador doméstico, o que não ocorria com a classe dos empregados.

Assim, nos deparamos diante de uma situação similar, uma vez que ambos possuíam seus empregadores como substitutos tributários originários, nos termos do art. 30, inciso I, alínea “a” e V, da Lei 8.213/91, com tratamentos diversos, haja vista que o empregado não precisava comprovar o efetivo recolhimento.

Desse modo, o presente trabalho visa tecer uma análise a respeito das conquistas trabalhistas e, principalmente, previdenciárias, sobretudo no tocante à mudança no tocante à presunção de descontos e recolhimento, sob uma ótica constitucional.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, C. Origem do trabalho doméstico no Brasil. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 de out. de 2016.
- ALENCAR, R. Análise da Lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>>. Acesso em: 25 de jun. de 2016.
- AMADO, Frederico. Direito Previdenciário. 6ª edição. Salvador/BA: JusPODIVM, 2015.
- BOBBIO, Noberto. Teoria Geral do Direito. Pág. 250. 3ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2016.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2016.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 8.212/93, de 24 de julho de 1993. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 23 de maio de 2016.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 8.213/93, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 23 de maio de 2016.
- CARLOS SANTIAGO, Nino. Introdução à análise do Direito. Tradução de Elza Maria Gasparotto. 1ª edição. São Paulo: Wmf Martins fontes, 2010.
- CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: < http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63>. Acesso em: 26 de jun. de 2016.
- COSTA, E. Os novos direitos dos empregados domésticos e o princípio da isonomia substancial. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-e-o-principio-da-isonomia-substancial,56393.html>> . Acesso em: 25 de jan. de 2017.

FERREIRA, C.M. Histórico do empregado doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

FORTE, D. As alterações previdenciárias trazidas pela Lei Complementar n.150/2015, especialmente no que se refere à viabilização de gozo de benefícios acidentários pelos empregados domésticos. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16429>. Acesso em: 26 de jun. de 2016.

G1. Brasil tem o maior número de domésticas do mundo, diz OIT. Disponível em: < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html>>. Acesso em: 27.06.2016.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Pág. 08. Brasília: OIT, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. Pág. 21. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva 2015.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. Pág.59. 15ª ed. São Paulo: Saraiva 2011.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. Direitos do doméstico: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15. Pág. 15. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

MEAD, Margaret. Sexo e temperamento. São Paulo: Perspectiva, 1999.

Monteiro Rizzotto, P. Brasil tem 1,3 milhões de empregadas domésticas com carteira assinada. Disponível em: < <http://brasileconomico.ig.com.br/brasil/2015-05-08/brasil-tem-13-milhao-de-empregadas-domesticas-com-carteira-assinada.html>>. Acesso em: 27 de jun. de 2016.

Previdência Social. BENEFÍCIOS: Índice de reajuste para segurados que recebem acima do mínimo é de 6,58% em 2017. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/?s=teto&orderby=modified>>. Acesso em: 19 de jan. de 2017.

Redação Pragmatismo. Disponível em: < <http://www.pragmatismopolitico.com.br/2014/11/empregadas-domesticas-e-escravidao.html>>. Acesso em: 22 de out. de 2016.

TUPINAMBÁ, A. Empregados domésticos: mudanças decorrentes da Emenda Constitucional nº 72. Disponível em: < <http://augustotupinamba.jusbrasil.com.br/artigos/111915196/empregados-domesticos-mudancas-decorrentes-da-emenda-constitucional-n-72>>. Acesso em: 25 de maio de 2016.

ZAMBITTE IBRAHIM, F. A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC 150/15. Disponível em: <
<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044A+nova+disciplina+previdenciaria+d+os+empregados+domesticos+com+o> >. Acesso em: 26 de jun. de 2016.