

A NOVA DISCIPLINA PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS COM O ADVENTO DA LC Nº 150/15

Fábio Zambitte Ibrahim

1. Introdução

A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, com algum atraso, disciplina aspectos variados da Emenda Constitucional nº 72/13, a qual, em larga medida, incorpora boa parte dos direitos de empregados a empregados domésticos.

Como se sabe, até pela redação do art. 7º, parágrafo único da Constituição de 1988, o regramento dos empregados domésticos ainda comporta algumas diferenças frente aos empregados. Todavia, no que diz respeito ao campo previdenciário, pode-se notar uma aproximação quase que completa, especialmente no plano de benefícios.

Vamos apresentar, no presente texto, as mudanças pontuais de maior relevância ao direito previdenciário, com enfoque inicial na própria conceituação do segurado empregado doméstico, a qual, necessariamente, traz reflexos imediatos na configuração previdenciária.

2. O Segurado Empregado Doméstico

A conceituação dos segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, *a priori*, não necessariamente se subsume aos parâmetros estritamente trabalhistas, comportando adequações quando necessário. O segurado empregado é um exemplo típico, por conter relações de trabalho que extrapolam a CLT.

Todavia, quanto ao segurado empregado doméstico, foi intenção do legislador ordinário aplicar a disciplina estritamente trabalhista da matéria, até pela clara reprodução, nas Leis nº 8.212/91 e 8.213/91, do conceito de empregado doméstico estampado na Lei nº 5.859/72, a qual, até o advento da LC nº 150/15, disciplinava a questão.

Tendo em vista tais premissas normativas e históricas, a conclusão natural, com a LC nº 150/15, é que este novo regramento legal tem aplicabilidade imediata sobre o RGPS, especialmente na parte em que inova na qualificação do trabalhador doméstico. A



Fábio Zambitte Ibrahim

Doutor em Direito Público pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2011), Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica SP (2007). Advogado, Professor Adjunto de Direito Financeiro da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Professor Adjunto de Direito Tributário do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC),

propósito, de forma a não deixar dúvidas, o art. 20 da LC nº 150/15, desnecessariamente, externa a qualidade de segurado obrigatório do empregado doméstico.

Sendo assim, para fins previdenciários, aplica-se, hoje, o art. 1º da LC nº 150/15, o qual assim se expressa:

Art. 1o Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

A nova disposição legal encerra antiga querela do trabalho doméstico, a qual contava com algum suporte da jurisprudência, delimitando o liame trabalhista às hipóteses de trabalho superior a dois dias na semana. Como a matéria encontra-se, finalmente, normatizada, o reflexo necessário na previdência social será, para trabalhadores domésticos em até dois dias na semana, o enquadramento indiscutível como contribuintes individuais.

Também admitida claramente a limitação etária de 18 anos, temos nova mudança no RGPS, que, como regra geral, permite a filiação aos 16 anos. Em tese, para o caso particular dos empregados domésticos, a regra é diversa, exigindo a maioria plena. Sem embargo,

é certo que, na hipótese de descumprimento legal, o tempo de contribuição deve ser computado normalmente, assim como as contribuições devem ser vertidas, sem prejuízo das sanções legais aplicáveis ao empregador¹.

Além de tais mudanças, a LC nº 150/15 expressa novo regramento quanto à jornada laboral, período de férias, inclusão no FGTS e obrigações trabalhistas em geral, como a necessidade de registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Tais aspectos, todavia, escapam ao propósito do presente artigo, que trata unicamente das conseqüências previdenciárias da nova lei.

3. Extensão do Plano de Benefícios

A LC nº 150/15 termina com antiga injustiça aos empregados domésticos, que era a ausência de cobertura quanto aos eventos produtores de seqüela redutora de capacidade laborativa. A partir de agora, os empregados domésticos já contam com o auxílio-acidente. Por certo, haverá novas discussões sobre a concessão deste benefício a segurados domésticos já afligidos pelas seqüelas, mas, de acordo com a jurisprudência dominante, a legislação a ser aplicada é aquela vigente por ocasião do evento determinante (RE 416827/SC, Rel. Min. Gilmar Mendes, 8/2/2007 e RE 415454/SC, Rel. Min. Gilmar Mendes, 8/2/2007).

1 Sobre a necessidade de cômputo de tempo de trabalho em idade inferior ao previsto na Constituição ou na lei, ver o meu *Curso de Direito Previdenciário*, 20 ed. Impetus, 2015.

Aqui, novamente, o legislador amplia benefícios sem cuidar da fonte de custeio, como prevê o art. 195, § 5º da CF/88. Não é propriamente uma novidade, tendo em vista diversas inovações similares nos últimos anos. Como o Judiciário não é provocado, o preceito constitucional é em regra ignorado, expondo a fragilidade de nosso modelo protetivo.

A LC nº 150/15 também, ao alterar o art. 19 da Lei nº 8.213/91, insere o empregado doméstico como beneficiário das prestações acidentárias, o que não era a regra e não havia ficado totalmente claro com a edição da EC nº 72/13. Agora, os empregados domésticos possuem todos os benefícios cabíveis na modalidade acidentária (pensão por morte, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-acidente). Com isso, surge também a estabilidade provisória de 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário (art. 118, Lei nº 8.213/91).

Tendo o empregado doméstico cobertura acidentária, surge também, para o empregador doméstico, o encargo de comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato (art. 22, Lei nº 8.213/91). A ausência de emissão da CAT pode ser configurada como crime de falsificação de documento público (art. 297, § 4º, Código Penal).

A nova redação do art. 65 da Lei nº 8.213/91 também passa a assegurar, para os empregados domésticos, o pagamento de salário-família. A única obrigação do empregado doméstico, *a priori*, seria a apresentação, ao empregador, da certidão de nascimento da criança. Como a LC nº 150/15 impõe a obrigação de pagamento ao empregador, o qual poderá

se reembolsar por ocasião do recolhimento previdenciário, acredito que a ideia tenha sido estabelecer procedimento mais simples de controle.

Todavia, a questão não é tão singela. De início, chama atenção a ausência de documentação comprobatória dos equiparados a filho (enteados e tutelados). Da mesma forma, as comprovações de vacinação e frequência escolar são seguramente necessárias, pois o interesse a prevalecer deve ser do menor, e não de empregado ou empregador. Ou seja, não obstante a cristalina e redundante previsão constitucional de *absoluta prioridade* da criança e adolescente (art. 227, CF/88), este preceito é ainda frequentemente ignorado pelo legislador.

4. Mudanças no Custeio

Até a adoção da LC nº 150/15, o recolhimento previdenciário na relação de trabalho doméstica era o seguinte: a contribuição do empregado doméstico, da mesma forma que empregados e trabalhadores avulsos, era fixada nas alíquotas de 8, 9 ou 11% sobre o respectivo salário-de-contribuição, que deveria ser descontada pelo empregador. Junto a esta parcela, caberia ao empregador reunir sua própria contribuição, nesta condição, na alíquota de 12% também sobre o salário-de-contribuição do empregado doméstico (art. 20 e 24, ambos da Lei nº 8.212/91).

Com a LC nº 150/15, foi criado o “Simples Doméstico”, a partir do art. 31, o que, basicamente, permite o recolhimento unificado e simplificado de todos os encargos devidos pelo empregador, tanto as contribuições previdenciárias como FGTS.

A LC nº 150/15, com o “Simples

Doméstico”, não alterou a dinâmica exacional dos empregados domésticos; a contribuição destes continua a ser calculada com base nas alíquotas de 8, 9 ou 11% sobre o respectivo salário-de-contribuição. Já a contribuição patronal, ao invés de 12%, cai para 8%, nos termos do art. 34, II da LC nº 150/15.

Como o art. 34, II da LC nº 150/15 ainda faz referência ao art. 24 da Lei nº 8.212/91, parece, em primeira impressão, que a contribuição do empregador doméstico ainda seria de 12%, salvo se aderisse ao “Simples Doméstico”, situação na qual a alíquota seria reduzida para 8%. Todavia, tal interpretação não se sustenta, pois o sistema simplificado será, em verdade, a regra geral de recolhimento, como se nota do art. 35 da LC nº 150/15.

Além de tais contribuições, o recolhimento unificado agregará os seguintes percentuais: 0,8% para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; 8% para o FGTS; 3,2% para a formação do fundo de rescisão do contrato e, se devido, o imposto sobre a renda retido na fonte. O recolhimento, quando disciplinada a nova sistemática, será feito até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

Outro aspecto interessante é que a LC nº 150/15 não mais prevê, como base-de-cálculo das contribuições previdenciárias, o salário-de-contribuição do empregado doméstico, mas, agora, a sua remuneração (art. 34, § 1º). Todavia, tanto na contribuição do empregado como do empregador, o mesmo artigo faz referência expressa aos arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212/91, o que nos permite inferir, em uma perspectiva sistemática, que ainda são válidas as regras tradicionais quanto a base-de-cálculo previdenciária, incluindo seus limites mínimo e máximo, além de sua composição.

O art. 34, § 2º da LC nº 150/15 prevê, expressamente, a responsabilidade do recolhimento da contribuição do empregado pelo empregador, a qual também é mantida na nova redação dada ao art. 30, V da Lei nº 8.212/91. Sendo assim, acredito restar superada a antiga questão do cômputo de tempo do empregado doméstico sem recolhimento. Provado o vínculo e remuneração (quando não previstos no CNIS), o tratamento deve ser idêntico ao segurado empregado, com a presunção absoluta prevista no art. 33, § 5º da Lei nº 8.212/91.

Tal conclusão é fundamentada também pela nova redação dada ao art. 27, I da Lei nº 8.213/91, o qual, expressamente, passa a prever a carência presumida também para empregados domésticos. O mesmo se diga no art. 34, I da Lei nº 8.213/91, com sua previsão, para fins de cálculo da renda mensal de benefício, das remunerações mesmo sem recolhimento previdenciário.

Um regramento claramente inconstitucional é o art. 34, §§ 3º e 4º, o qual prevê que Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições previdenciárias. Como expressamente prevê o art. 167, XI da Constituição, tais receitas são exclusivas do RGPS.

Por fim, o art. 39 da LC nº 150/15 prevê o programa de recuperação previdenciária dos empregadores domésticos (REDOM), o qual assegura o parcelamento de débitos devidos por empregadores domésticos em até 120 parcelas, com redução de 100% da multa de mora e 60% dos juros.

Conclusão

Do ponto de vista previdenciário, pode-se afirmar, sem sombra de dúvida, que a LC nº 150/15 possui mais acertos do que erros. A equiparação da relação previdenciária com os segurados empregados era demanda antiga e necessária. O descuido com a fonte de custeio, infelizmente, é ainda uma realidade, mas não exclusiva destes segurados.

O sistema unificado e simplificado de recolhimento, desde que desenvolvido de forma adequada e provido de *interface* amigável com os empregadores, permitirá a aplicação da lei na melhor medida. A criação de sistema adequado será fundamental para que as informações de vínculo e remuneração alcancem a previdência social, no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS e, assim, a nova legislação possa ser aplicada em toda a sua amplitude.

O artigo foi originalmente publicado no site Migalhas de 11/06/2015 (Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,-61044-A+nova+disciplina+previdenciaria+-+dos+empregados+domesticos+com+o>;>>).