# XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

**RENATA ALBUQUERQUE LIMA**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**
**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente –** Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

**Conselho Fiscal:**
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

**Secretarias:**
**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Renata Albuquerque Lima; Rodrigo Garcia Schwarz - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-427-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI EncontroNacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

# XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

## Apresentação

Os artigos publicados foram apresentados no Grupo de Trabalho de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III, durante o XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, realizado em Brasília, entre os dias 19 a 21 de julho de 2017, em parceria com o Curso de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da UNB - Universidade de Brasília, Universidade Católica de Brasília – UCB, Centro Universitário do Distrito Federal – UDF e Instituto Brasiliense do Direito Público – IDP.

Os trabalhos apresentados abriram caminho para uma importante discussão em torno da temática central – "DESIGUALDADES E DESENVOLVIMENTO: O papel do Direito nas políticas públicas". Referida temática apresenta os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica terão que enfrentar, bem como as abordagens tratadas em importante encontro.

Na presente coletânea encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de avaliação por pares. Dessa forma, os 14 (quatorze) artigos, ora publicados, guardam sintonia, direta ou indiretamente, com este palpitante ramo do Direito, que é o Direito do Trabalho.

Com relação ao tema O emprego doméstico no Brasil e seus avanços legislativos: a EC n° 72 /2013 e LC n° 150/2015, tivemos o trabalho das professoras Camila Martinelli Sabongi e Ana Cristina Alves de Paula. O mesmo faz uma análise crítica e fundamentada sobre as mudanças legislativas mais recentes que ocorreram no âmbito do trabalho doméstico, destacando a amplamente divulgada "PEC das domésticas" e a Lei Complementar nº 150.

Com o tema O dano existencial nas relações de emprego e sua autonomia, os professores Kleber Henrique Saconato Afonso e Nelson Finotti Silva fizeram uma análise do dano existencial, especificamente, quanto à sua configuração nas relações de emprego, tratando-se o mesmo de uma espécie de dano extrapatrimonial, todavia, não devendo ser confundido com o dano moral, em razão de sua autonomia.

Para abordar à temática da discriminação de gênero, tivemos o trabalho de Suzete da Silva Reis com o tema Discriminação de gênero: reflexões sobre a necessária superação das desigualdades no âmbito laboral, em que o referido trabalho analisa a persistência dessa

violação aos direitos fundamentais e aos preceitos constitucionais, tentando identificar as causas da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Já com relação ao artigo Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social, as autoras Erika do Amaral Veras e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira tem por objetivo, em seus estudos, proporcionar às mulheres condições de igualdade com o homem para o ingresso e permanência no mercado de trabalho, bem como para garantir que as novas formas de famílias possam exercer o direito à convivência com os filhos.

Analisando toda a conjuntura econômica e seus impactos do processo da globalização, Wallace Leite Nogueira e Victor Hugo Tejerina Velázquez, com o artigo Os fatores econômicos e a tecnologia no desemprego estrutural, fizeram um estudo jurídico e sociológico da posição do trabalhador no mundo contemporâneo frente aos meios tecnológicos. Ligando-se ao assunto tratado neste parágrafo, temos o trabalho de Beatriz Vessoni de Mendonça e Adeneele Garcia Carneiro com o tema A formação e o desenvolvimento do direito do trabalho na sociedade moderna.

O artigo, dos professores Marylad Medeiros Da Silva e Rogério Coutinho Beltrão com o tema O caso dos homens placa e a violação da dignidade da pessoa humana, visa discorrer sobre a proteção da dignidade do trabalhador quando da utilização de pessoas como objeto, especificamente no caso dos Homens Placa.

Já o trabalho Aplicabilidade da Lei de Acesso à Informação aos sindicatos: além dos limites da literalidade para eficácia de um direito fundamental, de autoria de Joao Francisco da Mota Junior, questiona a aplicabilidade da Lei de Acesso à Informação (LAI) perante às entidades sindicais, sobretudo, quanto aos recursos provenientes da contribuição sindical.

Com a temática de assédio moral, tivemos a pesquisa de Euseli dos Santos com o tema A criminalização do assédio moral nas relações de trabalho. O mesmo fez uma análise da legislação brasileira, em que tem evoluído no sentido de criminalizar o assédio moral, assim como o assédio sexual, tramitando no Congresso Nacional 06 (seis) Projetos de Lei com essa finalidade.

Em se tratando de trabalho escravo, tivemos dois artigos. O primeiro foi com o tema A interpretação do conceito de trabalho análogo ao escravo no Brasil: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores de Luciana Paula Conforti e o segundo foi de autoria dos professores Rodrigo Garcia Schwarz e Candy Florencio Thome

com o tema Trabalho escravo contemporâneo, contexto e história: uma introdução ao caso brasileiro, em que referido artigo tenta identificar as especificidades do trabalho escravo contemporâneo no Brasil a partir de seu reconhecimento e de seu enfrentamento, valendo-se do recurso à história.

No trabalho A flexibilização descendente da jornada de trabalho: uma afronta à Constituição da Republica Federativa do Brasil de Rosanna Claudia Vetuschi D Eri, a autora analisa a violação à Constituição Federal de 1988, dando-se uma visão humanizada do trabalho, na perspectiva constitucional como alicerce à dignidade da pessoa humana, especificamente a do empregado.

Já no trabalho A discriminação na relação pré-contratual de trabalho sofrida pelos egressos do sistema prisional e seus reflexos no Direito Constitucional de Wagner Camilo Miranda e Leandro de Assis Moreira, faz-se uma reflexão sobre a necessidade de implementar novas políticas públicas através das ações afirmativas aos egressos para combater a prática discriminatória ilícita e negativa na fase pré-contratual de trabalho.

E, por último, na pesquisa A degeneração como álibi para o não reconhecimento da doença ocupacional, de Elsa Cristine Bevian, faz-se uma análise do conceito de doença degenerativa, previsto no § 1º, alínea a, do art. 20 da Lei 8213/91, como excludente da consideração como doença do trabalho, afastando o nexo causal entre a patologia e o trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores da presente obra pela sua inestimável colaboração, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Coordenadores:

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Unoesc)

Profª. Drª. Renata Albuquerque Lima (UVA)

# O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL E SEUS AVANÇOS LEGISLATIVOS: A EC N° 72/2013 E LC N° 150/2015

# DOMESTIC EMPLOYMENT IN BRAZIL AND ITS LEGISLATIVE ADVANCES: EC N° 72/2013 E LC N ° 150/2015

**Camila Martinelli Sabongi** [1]
**Ana Cristina Alves de Paula** [2]

**Resumo**

O presente trabalho visa trazer uma análise crítica e fundamentada sobre as mudanças legislativas mais recentes que ocorreram no âmbito do trabalho doméstico, destacando a amplamente divulgada “PEC das domésticas” e a Lei Complementar nº 150. Objetiva-se analisar a importância dessas mudanças, apresentando quais são as novas previsões legais e relacionando-as com a realidade jurídica e socioeconômica do trabalho doméstico no país, contribuindo para a discussão sobre as consequências que tais mudanças trariam a essa modalidade de trabalho. Utilizou-se o método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados e o método dedutivo.

**Palavras-chave:** Trabalho doméstico, Direito do trabalho, Direito previdenciário

**Abstract/Resumen/Résumé**

This paper aims to provide a critical and informed analysis of the most recent legislative changes that have taken place in the field of domestic work, highlighting the widely publicized "Domestic PEC" and the Supplementary Law n° 150. This study aims to analyze the importance of these changes, relating them to the juridical and socioeconomic reality of domestic work in the country, contributing to the discussion about the consequences that such changes would bring to this modality of job. Therefore, the survey method was used through the technique of bibliographical research in already published materials and the deductive method.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Housework, Labor law, Social security law

[1] Mestranda em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". E-mail: camilamartinellisabongi@gmail.com

[2] Mestranda em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". E-mail: a.cris.direito@gmail.com

## INTRODUÇÃO

> Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza e a lei que liberta.
> (Lacordaire, 1802-1861)

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em publicação no site da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2011, o trabalho doméstico é responsável por 4 a 10% da economia dos países em desenvolvimento. No Brasil, essa profissão reúne 7,2 milhões de profissionais. Diante da inconteste relevância dessa categoria de trabalhadores, o empregado doméstico vem conquistando direitos a quase se igualar ao empregado urbano e rural.

Ao longo da história do Direito Pátrio, a categoria em comento obteve avanços em relação aos direitos adquiridos. Por exemplo, com a Lei nº 5.859, de 11 de setembro de 1972, estipulou-se a obrigatoriedade do doméstico apresentar a carteira profissional na hora da contratação, além do direito a férias de 20 dias. Nova ampliação nos direitos do doméstico ocorreu com a Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, que tornou facultativa a integração no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

No dia 26 de março de 2013, o Plenário do Senado aprovou por unanimidade a Proposta de Emenda à Constituição Federal nº 66/2012, com 66 votos favoráveis, e foi promulgada em 2 de abril de 2013. Assim, a PEC 66/2012, conhecida como "PEC das Domésticas" se tornou a Emenda Constitucional nº 72/2013.

Cabe aqui uma crítica ao termo "PEC das domésticas", amplamente utilizado pela mídia é até pelos estudiosos do tema. É de exímia importância frisar que a Emenda Constitucional (EC) nº72/2013 é aplicada à totalidade dos trabalhadores domésticos, independentemente do sexo. Mesmo sendo a maioria dos trabalhadores domésticos mulheres, não se pode discriminar os trabalhadores do sexo masculino que são incluídos nessa categoria. Por tal motivo, será adotado o termo "PEC dos domésticos" ao longo do presente artigo.

Contudo, o avanço mais recente nos direitos dos empregados domésticos foi experimentado no ano passado com a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que disciplinou aspectos variados da Emenda Constitucional nº72/13, promovendo a equiparação da relação previdenciária com os segurados empregados típicos, uma demanda antiga e necessária diante da ausência de cobertura quanto aos eventos produtores de sequela redutora de capacidade laborativa. A partir de agora, os empregados domésticos já contam com todos os benefícios cabíveis na modalidade acidentária (pensão por morte, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-acidente) e com o pagamento de salário-família. Além

disso, a LC nº 150/15 instituiu e regulamentou o "Simples Doméstico", o que, de acordo com Fábio Zambitte Ibrahim, permitirá o recolhimento unificado e simplificado de todos os encargos devidos pelo empregador, tanto as contribuições previdenciárias, como o FGTS (ZAMBITTE, 2015).

Para que se torne possível assimilar as mudanças ocorridas, é necessário delimitar o alcance do que se convencionou chamar por trabalho doméstico, como forma de identificar quais os trabalhadores que serão beneficiados pelas mudanças apresentadas no presente artigo.

Diante disso, o objetivo desse estudo é analisar as mudanças instituídas pela EC nº 72/2013 e pela LC n° 150/2015, tendo como foco as mudanças pontuais de maior relevância ao direito previdenciário, a situação de emprego, a proteção jurídica dos trabalhadores domésticos e as mudanças socioeconômicas esperadas com a efetiva vigência dos direitos garantidos pela Emenda Constitucional em questão.

Tendo como escopo o alcance dos objetivos supracitados, adotar-se-á o método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados (doutrinas, legislação, artigos, dissertações, teses, notícias/reportagens impressas e virtuais, etc.). Em seguida, os dados coletados serão analisados à luz do método dedutivo, de forma a apresentar conclusões fundamentadas sobre o tema proposto.

Quanto à divisão do presente artigo, primeiramente, será examinado o conceito trabalhista e previdenciário de empregado doméstico. Em seguida, serão abordados os direitos oriundos da EC 72/2013, bem como os desafios para efetivá-los, abordando as discussões e as diferentes opiniões sobre os reflexos sociais e econômicos de tal mudança.

## 1 O EMPREGADO DOMÉSTICO: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

É absolutamente necessário delimitar o alcance do que se convencionou chamar por empregado doméstico, para, posteriormente estudar os novos direitos que esses trabalhadores vieram a conquistar com a EC nº 72/2013 e LC 150/2015. O adjetivo doméstico deriva do latim *domus*, que significa casa ou lar. A origem do trabalho doméstico remonta à Antiguidade, desenvolvendo-se durante a Idade Média e sobrevivendo até o Século XXI. Contemporaneamente, o trabalho doméstico é considerado um tipo de prestação de serviço exercido na casa de uma determinada família por um determinado trabalhador (ALMEIDA, 2007).

A definição de empregado doméstico adotada pelo Direito Pátrio espelha esse sentido. De acordo com o art. 1º da Lei Federal nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, é

empregado doméstico "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas". O conceito transcrito acima é delineado por dois elementos: o subjetivo e o objetivo. O primeiro traduz-se na pessoa ou família em favor da qual o trabalhador emprega seus serviços. Já o objetivo é o espaço no qual se realiza o trabalho doméstico, o residencial (ALMEIDA, 2007). As normas posteriores relacionadas ao tema, como, por exemplo, a EC 150/2015, mantiveram o conceito de empregado doméstico em harmonia com o referido artigo.

Analisando de forma mais detalhada o conceito de "pessoa" utilizado no supracitado artigo, deduz-se que este se refere à pessoa física, ou seja, exclui-se do papel de empregador, no caso do trabalho doméstico, a figura da pessoa jurídica, uma vez que, mesmo tratando-se de sociedade simples, fundações ou associações faltaria, ainda, um dos elementos da definição legal: o âmbito residencial.

Outro conceito que faz parte do elemento subjetivo é o de família, o qual experimentou várias mudanças e um grande alargamento ao longo do desenvolvimento do Direito de Família nos últimos 20 anos, por força da Constituição Federal de 1988, do Código Civil de 2002 e de decisões judiciais que equipararam certas relações, especialmente no caso das uniões homoafetivas, ao entendimento tradicional de família para todos os efeitos previstos na legislação.

Portanto, a família como empregador é um ente amplo, apesar de não adquirir personalidade jurídica própria. Por exemplo, quem celebra o contrato com o trabalhador é tão somente um membro da entidade familiar, sem necessidade de outorga de poderes de representação pelos demais. Outro exemplo diz respeito a citações para comparecimento em audiências perante a Justiça do Trabalho, de modo que qualquer integrante da família que comparecer, sendo pessoa capaz, estará falando por todo o grupo, podendo confessar ou transigir, vinculando até o patrimônio dos demais membros em eventual execução de obrigações assumidas, o que poderíamos chamar de uma hipótese anômala de mandato judicial (SANTOS, 2013).

Como elemento objetivo, deve-se analisar o conceito de residência. A doutrina civilista sempre distinguiu os conceitos de residência, que é uma situação de fato, e de domicílio, que é uma residência qualificada pela intenção de fixação de pessoa pela estabilidade – *animus definitivo*. Contudo, o sentido buscado pelo texto do referido artigo não se confunde com a simples moradia do empregador, mas sim, abrange todos os imóveis que a pessoa ou família mantenha com alguma estabilidade, inclusive propriedades rurais, desde que não desnature o trabalho doméstico (SANTOS, 2013).

Vale acrescentar ser indispensável o caráter contínuo no trabalho doméstico, ou seja, o doméstico deve, para ver configurado o seu vínculo empregatício, prestar serviços continuamente, ou seja, por mais de dois dias por semana (art. 1º LC 150/2015). Esse requisito da continuidade é um importante elemento de distinção com relação ao empregado comum, cujo vínculo empregatício depende somente da não-eventualidade da prestação laboral, requisito interpretado de maneira menos restritiva do que a continuidade (GUSMÃO, 2007).

A ocupação nos serviços domésticos engloba várias funções como, por exemplo, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, entre outros.

É importante ressaltar que o indivíduo que exerce a função de caseiro, para ser considerado empregado doméstico, deve desempenhar suas funções em local que não possua finalidade lucrativa.

Segundo pesquisa do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e o Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego (SPED), no setor do trabalho doméstico, os poucos homens nele alocados ganham mais do que as mulheres, pois costumam exercer atividades de cozinheiros, jardineiros, caseiros ou motoristas, para as quais a remuneração tende a ser maior. A remuneração média recebida pelas mulheres nas ocupações domésticas no ano de 2011 foi inferior ao salário mínimo vigente para o período, ou seja, não ultrapassou R$545 (DIEESE, 2013). Tais dados mostram que mesmo no setor do trabalho doméstico, o qual se apresenta majoritariamente feminino, há desigualdade entre os sexos, segregando as mulheres por meio de salários mais baixos.

Como já dito, o emprego doméstico no Brasil apresenta-se essencialmente feminino e acolhe uma grande quantia de mão-de-obra. Em 2011, estimava-se que 6,6 milhões de pessoas estavam ocupadas nos serviços domésticos no país. Deste total, 92,6%, ou seja, em torno de 6,1 milhões eram mulheres (DIESSE, 2013). O volume geral de mulheres ocupadas no serviço doméstico declinou em algumas capitais do país entre 2013 e 2014, como Porto Alegre (-2,1%), entretanto, manteve-se estável em algumas regiões, como São Paulo (-0,1%), e apresentou crescimento em outras, como Fortaleza (3,5%) e Recife (1,0%) (SPED, 2015).

De 2004 a 2011 foi registrado um crescimento de 3,1% de crescimento no total de mão de obra feminina alocado no setor do trabalho doméstico. Todavia, houve uma diminuição considerável no final desse período, sendo que de 2009 a 2011 registrou-se uma diminuição de 9,06% no número de mulheres empregadas como domésticas. Ainda, Entre 2013 e 2014, o Emprego Doméstico decresceu em quatro das cinco regiões pesquisadas pelo

Sistema PED, divulgado em documento disponibilizado em abril de 2015. Porto Alegre apresentou um decréscimo de 4,6%, Recife, 4,5%, São Paulo, 2,2%, e Fortaleza, 1,0% (SPED, 2015). Todavia, esse declínio não abalou a importância do emprego doméstico, principalmente para as mulheres de mais idade e menor nível de escolaridade.

Em relação à escolaridade, grande parte das ocupadas em empregos domésticos possui apenas o ensino fundamental incompleto ou equivalente (alfabetizadas sem escolarização), cujo percentual foi de 48,9% em 2011. Conferiu-se, também, a elevação da proporção daquelas que cursaram ensino fundamental completo ou médio incompleto (23,1%). A forte presença de domésticas ocupadas com baixos níveis de escolaridade reflete, de certa maneira, o lugar que o trabalho doméstico ocupa na sociedade, visto como atividade em que a mulher seria "naturalmente apta" a desempenhá-la, ou seja, não precisaria obter qualificação profissional para essas atribuições, o que fortalece a desmotivação e a desvalorização dessas trabalhadoras (DIESSE, 2013).

Outro dado que merece destaque é o rendimento mensal mensurado no período de 2011 a 2012. O trabalho doméstico apresentou o menor rendimento médio mensal entre todas as atividades do país, R$509,00. Esse número torna-se ainda mais assombroso se considerarmos que no período de 2004 a 2011 foi constatado um aumento de 46,0% no rendimento dos trabalhadores domésticos (DIESSE, 2013). Em 2014, ainda se constatou melhora na remuneração, cujos percentuais variaram nas diferentes regiões do país (SPED, 2015).

## 2 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013: A PEC DOS DOMÉSTICOS

A EC nº 72/2013 ficou conhecida popularmente com a "PEC das domésticas" e foi alvo de exaltação e de severas críticas. Para o desenvolvimento do presente estudo é de suma importância compreender o objeto da Emenda Constitucional em questão.

No dia 26 de março de 2013, o Plenário do Senado aprovou por unanimidade a Proposta de Emenda à Constituição Federal nº 66/2012, com 66 votos favoráveis, e foi promulgada em 2 de abril de 2013. Assim, a PEC 66/2012 se tornou a Emenda Constitucional nº 72/2013.

A proposta original para a Emenda, que revogava o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, teve seu texto alterado justamente para ressaltar que os direitos assegurados aos domésticos permaneciam, uma vez que poderiam surgir tentativas de interpretação que excluíssem até mesmo os direitos outrora reconhecidos, de modo que os domésticos não teriam qualquer direito constitucionalmente garantido. Para evitar esta

distorção da vontade do legislador, o parágrafo único do artigo 7º enumera exaustivamente quais direitos trabalhistas são estendidos aos domésticos (SANTOS, 2013).

Mesmo sendo responsável por uma considerável ampliação no direito dos trabalhadores domésticos, é forçoso reconhecer que a nova redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição não equiparou expressamente os empregados domésticos aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Assim, subsistem direitos não estendidos aos domésticos, dentre os quais se destacam: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho (art. 7º, inciso V); adicionais remuneratórios para as atividades insalubres ou perigosas (art. 7º, inciso XXIII); direito de ação, com prazo de prescrição de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho – art. 7º, inciso XXIX (SANTOS, 2013).

É imperioso esclarecer quais foram as efetivas mudanças nos direitos dos trabalhadores domésticos para que se analise com clareza as consequências sociais e econômicas provenientes da EC nº 72/2013.

Anteriormente à EC nº 72/2013, o trabalhador doméstico possuía alguns direitos assegurados pelo art. 7º da Constituição Federal de 1988, restritos aos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV. Contudo, tais garantias encontravam-se aquém do ideal, razão pela qual a EC nº 72/2013 foi criada como uma tentativa de amenizar tais diferenças e proporcionar a tão esperada evolução nos direitos dos trabalhadores domésticos. Entretanto, dos direitos previstos na referida Emenda Constitucional, alguns possuem aplicação imediata e outros não.

Como direitos de aplicação imediata, podem ser citados os previstos no art. 7º da CF/88: a garantia de salário superior ou igual ao mínimo (inciso VII); proteção ao salário na forma da lei (inciso X); duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII); remuneração superior para o serviço extraordinário (inciso XVI); redução dos riscos no ambiente de trabalho por meio de normas de saúde e segurança do trabalho (inciso XXII); vedação à diferenças salarias por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX); proibição de qualquer tipo de discriminação de trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre de menores de dezoito anos e de qualquer tipo de trabalho de menos de dezesseis anos, excetuando-se a condição de aprendiz (inciso XXXIII).

Todavia, ainda havia os direitos previstos na EC 72/2013 que não possuíam aplicação imediata, pois dependiam de regulamentação através de lei específica, Como exemplo, seguem alguns previstos no art. 7º da CF/88: proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I); seguro-desemprego, devido nos casos de desemprego involuntário

(inciso II); fundo de garantia do tempo de serviço (inciso III); remuneração superior ao trabalho noturno (inciso IX); salário-família (inciso XII); assistência gratuita aos filhos de dependentes (inciso XXV); seguro contra acidentes (inciso XXVIII).

Como exposto acima, havia direitos previstos na PEC dos domésticos que não estavam sendo efetivamente aplicados por dependerem de lei específica. Por esse motivo, em 2 de abril de 2013, o Senado criou o Projeto de Lei (PLS) nº 224/2013 para regulamentar os direitos que ficaram fora do texto e não possuíam aplicação imediata.

O PLS foi aprovado com modificações em relação à proposta original, como o fim da multa de 40% em caso de demissão sem justa causa e também com mudanças no pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). De acordo com o PLS, o pagamento deve ser feito por empregadores e empregados, de forma conjunta, na proporção de 8% de FGTS, 8% de INSS, 0,8% de seguro contra acidente e 3,2% relativo à rescisão contratual (MARTINS, 2014).

Aprovado em julho de 2013 pelo Senado, o projeto seguiu para a Câmara, onde ficou parado até março de 2015. O atraso para a regulamentação desses direitos tão esperados pela categoria dos domésticos gerou grande desapontamento e manifestações. No dia 2 de abril de 2014, representantes dos trabalhadores domésticos estiveram na Câmara para registrar o aniversário de um ano da promulgação da PEC e cobrar que o projeto fosse discutido em plenário (MARTINS, 2014).

O texto legislativo foi aprovado apenas em 1º de junho de 2015 dando origem a LC 150/2015 que entrou em vigor na data de sua publicação. A referida lei complementar possui 47 artigos destinados a regulamentar os direitos dos empregados domésticos, os quais serão estudados ao longo deste artigo.

### 2.1 Limitação da duração da jornada (artigo 7º, XIII)

Os empregados domésticos constituíam, até março de 2013, uma categoria profissional sem regulamentação da jornada de trabalho e, portanto, tais profissionais se sujeitavam a jornadas irregulares e demasiadamente prolongadas em comparação à média de outras categorias.

Segundo pesquisa efetuada pelo DIEESE em todo o país, entre 2011 e 2012, a proporção de empregadas domésticas mensalistas que trabalharam além das 44 horas semanais foi superior a 30% na maioria das regiões analisadas. A região metropolitana do Recife registrou o maior percentual, com 74,9%, seguida de Fortaleza, onde essa proporção foi de 56,4%, e Salvador, com uma parcela de 54,4% (DIEESE, 2013).

A jornada das domésticas mensalistas com carteira de trabalho assinada apresentou o maior número de horas na semana, o que sinaliza não haver uma relação entre formalização e redução da jornada, ocorrendo justamente o inverso. Em 2012, a jornada média semanal das mensalistas com carteira de trabalho assinada superou a das sem carteira em quase todas as regiões analisadas. Em Salvador, as mensalistas com carteira trabalharam, em média, oito horas a mais que as sem carteira (DIEESE, 2013).

As mais extensas jornadas verificadas entre as mensalistas com carteira ocorreram em Recife, 56 horas, Fortaleza, 49 horas, e Salvador, com uma jornada média de 47 horas semanais. No Recife, verificou-se que 84,2% dessas domésticas cumpriam uma jornada média semanal superior às 44 horas. Em Salvador, mais de dois terços (69,5%) desse segmento trabalhou além das 44 horas e em Fortaleza, 63,2% (DIEESE, 2013).

Esses dados explicitam que o impasse da proteção do trabalhador doméstico em relação à limitação da duração da jornada configurava um caso de politicas públicas e proteção legal, deficiência que tenta ser sanada com a EC 72/2013. Até março de 2013, as empregadas domésticas não contavam com regulamentação da jornada de trabalho, sendo mais vulneráveis a abusos relacionados com a extensão da jornada de trabalho.

Os efeitos das mudanças trazidas pela referida Emenda Constitucional, todavia, se manifestam lentamente. De modo geral, ainda se observa mensalistas com carteira assinada que trabalham em jornadas excessivamente prolongadas. Entre 2013 e 2014 observou-se numero relevante de mensalistas com jornadas que ultrapassavam as 44 horas semanais legalmente previstas: 56,1% em Fortaleza, 25,6% em Porto Alegre, 67% em Recife, 54,7% em Salvador, 22,2% em São Paulo (SPED, 2015).

## 2.2 O segurado empregado doméstico e a extensão do Plano de Benefícios da Previdência Social

Segundo Fabio Camacho Dell'Amore Torres (2012), a proteção da Previdência Social no Regime Geral da Previdência Social (RGPS) para os trabalhadores, decorre de ato próprio, ou seja, pelo exercício da atividade laborativa remunerada (segurados obrigatórios) ou pelo recolhimento das contribuições de caráter facultativo (segurados facultativos). Da vinculação do segurado à Previdência Social nasce a obrigação contributiva para o segurado e o dever de proteção (concessão de benefícios e serviços) para o ente segurador (TORRES, 2012).

O art. 11 da Lei n° 8.213/91 trata dos segurados obrigatórios da Previdência Social, que são classificados em: 1) Empregado; 2) Empregado Doméstico 3) Contribuinte Individual; 4) Trabalhador Avulso e 5) Segurado Especial.

Segundo Fábio Zambitte Ibrahim, quanto ao segurado empregado doméstico, foi intenção do legislador ordinário aplicar a disciplina 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, considerando-o como "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos" (IBRAHIM, 2015). Para fins previdenciários, aplica-se, hoje, o art. 1º da Lei Complementar nº 150/15 de 1º de junho de 2015, 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 n°182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

Além das festejadas conquistas trabalhistas dos domésticos regulamentadas pela LC nº 150/15, em regulamentação à EC nº 72/2013, as quais foram objeto de diversas reportagens da grande mídia, houve ainda significativa vitória também no que se refere à questão previdenciária de tais trabalhadores (IBRAHIM, 2015), passando-se, a seguir, a análise dos benefícios que sofreram alguma alteração.

### 2.2.1 Auxílio-acidente

O art. 18, § 1º, da Lei n° 8.213/91 restringia o auxílio-acidente ao empregado, ao trabalhador avulso e ao segurado especial, ou seja, ao sofrerem um acidente de trabalho, os domésticos não contavam com o recebimento de tal benefício durante o período de tempo de sua incapacidade laborativa. A LC nº 150/15 eliminou antiga injustiça aos empregados domésticos, que era a ausência de cobertura quanto aos eventos produtores de sequela redutora de capacidade laborativa. Foi alterada a redação do referido artigo, que passou a contar com os domésticos em seu rol de beneficiários.

> Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: (Redação dada pela Lei nº 8.647, de 1993)
> II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativo;

> 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:
> I - quanto ao segurado:
> [...]
> h) auxílio-acidente
> § 1o Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

De acordo com Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2010), o auxílio-acidente é um benefício previdenciário pago mensalmente ao segurado acidentado como forma de indenização, sem caráter substitutivo do salário, quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, verificarem-se sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia antes de ser vítima de infortúnio (ALVARENGA, 2010). Ele pode ser cumulado com o salário e com outros benefícios pagos pela Previdência, com exceção do auxílio-doença decorrente da mesma lesão e de qualquer aposentadoria.

A finalidade social do auxílio-acidente é compensar o segurado pelo fato de não possuir plena capacidade de trabalho em razão do acidente. O benefício será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio doença, ou da data do requerimento quando não houver concessão de auxílio doença, até a véspera de início de qualquer aposentadoria, ou até a data do óbito do segurado, e deixará de ser pago com implantação do benefício de aposentadoria, o óbito do segurado ou quando este solicitar Certidão de Tempo de Contribuição (CTC) do tempo de vinculação ao Regime Geral de Previdência Social para contagem em Regime Próprio de Previdência Social (ALVARENGA, 2010).

Oportuno indicar que a LC nº 150/15 também alterou o art. 19 da Lei nº 8.213/91, o qual estabelece que acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inc. 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. O trabalho a ser considerado para verificação da incapacidade é aquele que o segurado exercia na data do acidente.

Dessa forma, inseriu-se 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).

Coaduna-se neste artigo com o entendimento de Alexandre Mauricio Maia Lopez (2015), para quem a relevância social de tal inclusão é indiscutível, pois, como sabido, o auxílio-acidente não possui prazo de carência, protegendo o trabalhador segurado desde o início de sua vinculação à Previdência Social (LOPEZ, 2015).

> Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:
> I - pensão por morte, auxílio-reclusão, salário-família e auxílio-acidente; (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

Foi publicada no Diário Oficial a Circular 694 Caixa, de 25 de setembro de 2015, que estabelece a obrigatoriedade de recolhimento do FGTS pelo empregador doméstico – no percentual de 0,8% – na guia do Simples Doméstico, para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho do empregado doméstico a partir da competência 10/2015. Com isso, surge também a estabilidade provisória de 12 meses em caso de acidente de trabalho, desde que preenchidos os requisitos legais (art. 118, Lei nº 8.213/91), sendo o empregador obrigado ao recolhimento do FGTS por todo o período do afastamento.

A mesma Lei ainda dispõe:

> Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do 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 § 5° do art. 29-A.

O salário-de-benefício (SB) é o valor-base para a apuração da renda mensal dos benefícios (art. 29 da LBPS). Conforme Cassius Garcia (2016), o valor do SB, após apurado nos termos do art. 29, é multiplicado por um coeficiente que depende do tipo de benefício e/ou do tempo de contribuição e, dessa forma, se chega à renda mensal do benefício. Nesse sentido, a renda mensal do auxílio-acidente corresponde a 50% do salário-de-benefício que deu origem ao auxílio-doença, corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente, conforme disposição do §1º do art. 86 da LBPS (GARCIA, 2016).

> Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.
> §1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. […]

De acordo com Fábio Zambitte Ibrahim (2015), 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 remuneração que será recebida

pelo empregado será calculada de forma proporcional à contribuição previdenciária recolhida (IBRAHIM, 2015). Caso o empregador se omita, o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública podem fazê-lo. Mas a ausência de emissão da CAT pode ser configurada como crime de falsificação de documento público (art. 297, § 4º, Código Penal). Também a retomada do tratamento ou o afastamento por agravamento devem ser comunicados à Previdência Social em formulário próprio.

Destaque-se que o benefício social em questão é personalíssimo, não sendo transferível aos dependentes do segurado no caso de falecimento deste.

### 2.2.2 Auxílio-doença

Na subseção da Lei nº 8.213/91 que trata especificamente do benefício de auxílio-doença, a alteração trazida pela LC n° 150/15 consistiu em incluir o empregado doméstico no artigo, que informa que tanto o empregado quanto o empregado doméstico serão considerados licenciados quando em gozo de auxílio-doença.

O auxílio-doença é um benefício concedido ao segurado que ficar incapacitado total e temporariamente para o exercício de seu trabalho ou de sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, desde que tenha cumprido o período de carência de 12 contribuições mensais. Mas nas hipóteses de invalidez decorrente de acidente de qualquer natureza, doença profissional ou do trabalho, e nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social (tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada.), a realização de carência de 12 contribuições mensais será excepcionalmente dispensada, desde que o segurado prove tal qualidade ou esteja dentro do período de graça.

É ele um benefício concedido de forma provisória pelo fato de o segurado estar, a qualquer momento, suscetível de recuperação. Por isso, será pago enquanto perdurar a incapacidade temporária para o trabalho. Segundo Norian Bissoli, o segurado que, durante o gozo do auxílio-doença, vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade. Mas se vier a exercer atividade diversa

daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas, de acordo com alteração promovida pela Lei nº 13.135/2015, que acrescentou dois parágrafos ao art. 60 da Lei nº 8.213/91 (BISSOLI, 2015). Sendo considerado inapto para o trabalho, será aposentado por invalidez.

> Art. 60
> [...]
> § 6º O segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade.
> § 7º Na hipótese do § 6º, caso o segurado, durante o gozo do auxílio-doença, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas.

Acrescente-se que tanto o segurado empregado doméstico que estiver recebendo seguro-desemprego quanto o que, embora aposentado, continuar trabalhando e ficar temporariamente incapacitado para o trabalho, não fará jus ao auxílio-doença, por força do art. 124, I, da Lei nº 8.213/91, *in verbis:*

> Art. 124. Salvo no caso de direito adquirido, não é permitido o recebimento conjunto dos seguintes benefícios da Previdência Social:
> I – aposentadoria e auxílio-doença;
> II – mais de uma aposentadoria; (Redação dada ao inciso pela Lei nº 9.032, de 28.04.1995)
> III – aposentadoria e abono de permanência em serviço;
> IV – salário-maternidade e auxílio-doença; (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.032, de 28.04.1995)
> V – mais de um auxílio-acidente; (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.032, de 28.04.1995)
> VI – mais de uma pensão deixada por cônjuge ou companheiro, ressalvado o direito de opção pela mais vantajosa. (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.032, de 28.04.1995)
> Parágrafo único. É vedado o recebimento conjunto do seguro-desemprego com qualquer benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.032, de 28.04.1995)

Se o afastamento se der por poucos dias e com a apresentação do atestado médico, é prática as faltas serem abonadas e não ocorrer nenhum prejuízo ao empregado. Mas se configurado um afastamento por tratamento ou incapacidade permanente, o empregado deve pedir o auxílio-doença desde o primeiro dia de diagnóstico. Para tanto, necessariamente o empregado deve ser contribuinte da previdência social e passar por perícia médica do INSS para verificar a incapacidade de realização da função doméstica.

Mirian Lucca explana que, com a nova redação do art. 27, dada pela LC n° 150/2015, será considerada para carência do empregado doméstico a contribuição referente ao período a partir da data da filiação ao RGPS (LUCCA, 2015). Antes, o período de carência dos empregados domésticos era computado a partir da primeira contribuição paga sem atraso, não sendo computadas para carência as contribuições em atraso anteriores à primeira em dia.

A solicitação do benefício deve ser feita até o 30º dia de afastamento, cabendo ao INSS pagar o auxílio-doença do empregado doméstico desde o início da incapacidade (primeiro dia do afastamento). Afinal, a categoria doméstica é diferenciada em relação ao trabalhador urbano, pois nas demais categorias quem paga os quinze primeiros dias é o empregador – o empregador doméstico não está obrigado a pagar o salário respectivo justamente porque não é a empresa de que trata o § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213/91 (MARTELETO, 2011). Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença somente será concedido a contar da data de entrada do requerimento (art. 72 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999).

A perícia médica da própria Previdência comprovará a incapacidade de realização da função doméstica. Mas, nos casos de impossibilidade de realização de perícia médica pelo órgão ou setor próprio competente, assim como de efetiva incapacidade física ou técnica de implementação das atividades e de atendimento adequado à clientela da previdência social, o INSS poderá, sem ônus para os segurados, celebrar, nos termos do regulamento, convênios, termos de execução descentralizada, termos de fomento ou de colaboração, contratos não onerosos ou acordos de cooperação técnica para realização de perícia médica, por delegação ou simples cooperação técnica, sob sua coordenação e supervisão, com órgãos e entidades públicos ou que integrem o Sistema Único de Saúde (art. 60 da Lei nº 8.213/91 pela Lei nº 13.135/2015).

Durante este período de afastamento e recebimento do benefício, o contrato de trabalho fica suspenso e não pode haver demissão, mas o empregador doméstico não poderá recolher a contribuição previdenciária, haja vista que não incide contribuição previdenciária sobre o pagamento de benefícios previdenciários, exceto sobre o salário-maternidade. Quando da sua recuperação, o segurado terá direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento, como também poderá ser imediatamente demitido, pois a única estabilidade prevista legalmente por afastamento do trabalho é aquela ocasionada por acidente de trabalho ou por doença profissional ou do trabalho, ou seja, aplica-se somente para os casos de auxílio-acidente. Afastamento causado por doença não relacionada ao exercício do trabalho ou por acidente não relacionado ao trabalho por período superior a 30 dias não gera qualquer tipo de estabilidade após alta médica do trabalhador e retorno ao trabalho. Não há, portanto, estabilidade após o retorno ao emprego, bem como o empregador não é obrigado a depositar o FGTS enquanto o trabalhador ficar afastado recebendo o benefício (FRANCEZE, 2015).

A renda mensal do auxílio-doença é de 91% do salário-de-benefício, consoante interpretação literal da parte inicial do art. 61 da LBPS, não podendo ser inferior a um salário mínimo, dado que visa substituir a remuneração do beneficiário.

> Art. 61. O auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei.

No entanto, a Lei nº 13.135/2015 instituiu um novo teto para o valor do auxílio-doença, ao inserir o §10 no art. 29 da Lei nº 8.213/91, que determina que "o auxílio-doença não poderá exceder a média aritmética simples dos últimos doze salários-de-contribuição, inclusive no caso de remuneração variável, ou, se não alcançado o número de doze, a média aritmética simples dos salários-de-contribuição existentes".

O benefício deixará de ser pago em caso de recuperação da capacidade para o trabalho (alta médica); transformação em aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente de qualquer natureza ou causa; pela morte do segurado; pela concessão de aposentadoria de qualquer espécie ou pelo retorno voluntário ao trabalho sem prévia perícia médica (alta antecipada) (CURY, 2014).

### 2.2.3 Salário-família

A nova redação do art. 65 da Lei nº 8.213/91 passa a assegurar, para os empregados domésticos, o pagamento de salário-família, cujo valor depende da remuneração do empregado doméstico e do número de filhos com até 14 (quatorze) anos de idade e filhos inválidos independentemente da idade.

Segundo Fábio Zambitte Ibrahim (2015), a única obrigação do empregado doméstico é a apresentação, ao empregador, da certidão de nascimento da criança, visto que o art. 67 da Lei n 8.213/91, alterado pela LC nº 150/15, impõe a obrigação de pagamento ao empregador, o qual poderá se reembolsar por ocasião do recolhimento previdenciário (IBRAHIM, 2015). Esse pagamento irá iniciar-se a partir da competência outubro de 2015 e a compensação dos valores pagos a título de salário-família será realizada diretamente no sistema eSocial no momento de preenchimento da folha de pagamentos do mês. Não é necessário o cumprimento de carência, ou seja, já a partir do primeiro mês de trabalho, o empregado doméstico tem direito a esse benefício.

Todavia, não obstante a cristalina e redundante previsão constitucional de absoluta prioridade da criança e adolescente (art. 227, CF/88), chama atenção a ausência de exigência de documentação comprobatória dos equiparados a filho (enteados e tutelados) e das

comprovações de vacinação e frequência escolar, pois o interesse a prevalecer deve ser da criança, e não de empregado ou empregador.

### 2.3 Depósitos e contribuições previdenciárias a cargo do empregador doméstico – o Simples Doméstico

Fábio Zambitte Ibrahim (2015) leciona que, até a adoção da LC nº 150/15, o recolhimento previdenciário na relação de trabalho doméstico era fixado nas alíquotas de 8, 9 ou 11% sobre o respectivo salário-de-contribuição, que deveria ser descontado 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) (IBRAHIM, 2015).

A LC nº 150, além de regulamentar os direitos dos empregados domésticos, criou o Simples Doméstico, que unificou o pagamento dos tributos e dos encargos trabalhistas e previdenciários que deverão ser recolhidos pelos empregadores domésticos em função dos trabalhadores a eles vinculados. A partir de outubro de 2015, todas essas obrigações passaram a ser recolhidas por meio de uma guia única, o DAE (Documento de Arrecadação do eSocial).

O empregador doméstico terá um encargo mensal de 20%, rateado da seguinte forma: 3,2% destinado ao pagamento de FGTS da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa; 0,8% e contribuição para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; 8 a 11% de contribuição previdenciária a cargo do trabalhador doméstico (essa contribuição incidirá também sobre os pagamentos relativos a 13º salário, férias e respectivo 1/3 constitucional, exceto férias indenizadas e 1/3 indenizado na rescisão contratual); 8% de contribuição previdenciária patronal a cargo do empregador;  e imposto de renda retido na fonte, se incidente; e 8% de recolhimento para o FGTS. Conforme previsto pela Lei Complementar n° 150/15, os depósitos do FGTS incidem sobre a remuneração paga ou devida a cada trabalhador, referente ao mês anterior, incluída a remuneração do 13° salário correspondente a gratificação de Natal.

Até a competência 09/2015, o FGTS era opcional para o empregador doméstico. Entretanto, feito o primeiro recolhimento passava a ser obrigatório. A nova lei tornou obrigatório o recolhimento do FGTS por parte do empregador doméstico, cuja alíquota é de 8% sobre o salário bruto. Também é preciso recolher 0,8% por seguro contra acidente e 3,2% relativos à rescisão contratual. Se ocorrer rescisão de empregado doméstico, incluído no FGTS antes de 1º de outubro de 2015, o empregador deverá efetuar o recolhimento da multa

rescisória do FGTS (40%) sobre os depósitos efetuados até a competência 09/2015, mediante a emissão da guia de recolhimento específica, disponibilizada pela Caixa Econômica Federal.

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. Tal conclusão é fundamentada também pela nova redação dada ao art. 27, I, da Lei n° 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 (IBRAHIM, 2015).

O empregador doméstico tem até o dia 7 do mês seguinte ao da competência para pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e recolher as contribuições, o depósito do FGTS e o imposto de renda acima discriminados, antecipando-se para o dia útil imediatamente anterior em caso de feriado bancário. Apenas o recolhimento da contribuição previdenciária (parte do empregador e do empregado domésticos) sobre o 13º salário não segue o prazo acima – ele deverá ser feito até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o pagamento para o dia útil anterior quando não houver expediente bancário nesse dia.

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 permite inferir, em uma perspectiva sistemática, que ainda são válidas as regras pretéritas quanto à base de cálculo previdenciária, tanto quanto aos seus limites mínimo e máximo, quanto à sua composição.

O eSocial, sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, é um projeto do Governo Federal que vai unificar a prestação de informações pelo empregador em relação aos seus trabalhadores, gerido pela CAIXA, INSS, Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Receita Federal do Brasil (BRITO, 2015). Para trabalhadores domésticos contratados a partir do dia 1º de outubro de 2015, o registro no sistema eSocial deve ocorrer até o dia imediatamente anterior à admissão. A ausência de cadastramento impossibilita a geração do DAE, implicando no pagamento de encargos decorrentes do atraso.

O sistema está preparado para realizar o cálculo de diversos direitos de forma automatizada, tais como horas extras, faltas, descanso semanal remunerado, aviso prévio, adicional noturno, dentre outros, e descontos relativos aos adiantamentos concedidos; às faltas

e atrasos injustificados, inclusive com consequências no repouso semanal remunerado; à contribuição previdenciária, de acordo com o salário recebido; ao imposto sobre a renda retido na fonte; à acordo escrito entre as partes.

O uniforme e outros acessórios concedidos pelo empregador e usados no local de trabalho não poderão ser descontados, assim como é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

## CONSIDEDERAÇÕES FINAIS

O trabalho doméstico tem influência relevante no mercado de trabalho brasileiro, predominando mulheres nesse segmento, que totalizam aproximadamente 93%. Contudo, não se pode legitimar a discriminação entre homens e mulheres nessa ou em qualquer atividade, sendo aconselhável a abolição do termo "PEC das domésticas".

O emprego doméstico sempre foi desvalorizado no cenário brasileiro, embora possua relevante importância social, uma vez que aproximadamente sete milhões de brasileiros se dedicam ao trabalho doméstico, sendo, no geral, indivíduos com baixa escolaridade que veem nesse segmento laboral a única oportunidade de inserção no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, fazia-se necessária a mudança empregada pela EC nº72/2013, que tem como objetivo a proteção desses trabalhadores e a atenuação das diferenças entre os domésticos e os demais trabalhadores rurais e urbanos. A EC nº 72/2013 propõe a correção de problemas socioeconômicos e garantia de direitos essenciais aos trabalhadores domésticos. Já a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, foi editada com vistas à regulamentação da mencionada emenda, garantindo aos empregados domésticos novos direitos trabalhistas e previdenciários.

No que diz respeito ao campo previdenciário, notou-se uma aproximação quase que completa do regramento dos empregados domésticos frente aos empregados, especialmente no plano de benefícios. Assim, no presente texto foram apresentadas as mudanças pontuais de maior relevância ao direito previdenciário, com enfoque no entendimento dos novos reflexos na configuração previdenciária dos empregados domésticos trazidas pela LC nº 150/15 (extensão dos benefícios cabíveis na modalidade acidentária (auxílio-acidente e auxílio-doença) e do salário-família). Além disso, a referida Lei Complementar instituiu e regulamentou o "Simples Doméstico", sistema unificado e

simplificado de recolhimento cujo objetivo é o de otimizar o tempo e facilitar a vida do empregador, permitindo a aplicação da nova legislação na melhor medida.

Entretanto, no campo trabalhista ainda há direitos que não foram estendidos aos empregados domésticos como o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho (art. 7º, inciso V); adicionais remuneratórios para as atividades insalubres ou perigosas (art. 7º, inciso XXIII); direito de ação, com prazo de prescrição de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, inciso XXIX).

Dessa forma, conclui-se que a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a LC 150/2015 não solucionaram todos os impasses que desafiam o trabalho doméstico, embora tenham, reconhecidamente, dado um grande passo em direção à valorização do trabalho e do bem-estar dos empregados dessa categoria, carecendo, ainda, de outras políticas que visem à implementação dos direitos já assegurados e o debate sobre a ampliação das normas protetoras desses empregados de forma a alcançar a equiparação constitucional com os empregados urbanos e rurais.

## REFERÊNCIAS


ALMEIDA, Dayse Coellho de. Trabalho doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006. *Revista Âmbito Jurídico*. Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1764>. Acesso em: 26 ago. 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O auxílio acidente no Direito Previdenciário. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista%20_artigos_leitura&artigo_id=7911>. Acesso em: 23 abr. 2016.

BISSOLI, Norian. *As alterações trazidas após a conversão da MP 664/2014 na lei 13.135/15*. Disponível em: <http://drbissoli.jusbrasil.com.br/artigos/201043457/as-alteracoes-trazidas-apos-a-conversao-da-mp-664-2014-na-lei-13135-15>. Acesso em: 21 abr. 2016.

BRITO, Vandilo. *Perguntas e respostas do esocial – empregador doméstico.* Disponível em: <http://vandilobrito.jusbrasil.com.br/artigos/238691110/perguntas-e-respostas-do-esocial-empregador-domestico>. Acesso em: 21 abr. 2016.

CRUZ, Jamile Campos da. O trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade. *Anais do Seminário Nacional da Pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo*, Espírito Santo, v. 1, n. 1, 2011. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/download/ 1632/1228>. Acesso em: 27 jul. 2014.

CURY, Anay. *Veja como pedir auxílio-doença e auxílio-acidente ao INSS*. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2014/12/veja-como-pedir-auxilio-doenca-e-auxilio-acidente-ao-inss.html>. Acesso em: 21 abr. 2016.

DIEESE. O emprego doméstico no Brasil. *Estudos e pesquisas*, São Paulo, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2014.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. A EC 72/2013 e o futuro do trabalho doméstico. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 150, p. 11–30, mar./abr. 2013.

FRANCEZE, Eraldo Aurélio Rodrigues. *Quem recebe auxílio-doença tem estabilidade?* Disponível em: <http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2015/10/quem-recebe-auxilio-doenca-tem-estabilidade/>. Acesso em: 12 jun. 2016.

GARCIA, Cassius. *Questões comentadas sobre auxílio acidente*. Disponível em: <http://cassiusgarcia.com/questoes-comentadas/questao-comentada-05-auxilio-acidente/>. Acesso em: 22 abr. 2016.

GUSMÃO, Xerxes. Os novos direitos do empregado doméstico. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1761>. Acesso em: 28 jul. 2014.
IBRAHIM, Fábio Zambitte. *A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC 150/15.* Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044-A+nova+disciplina+previdenciaria+dos+empregados+domesticos+com+o>. Acesso em: 24 abr. 2016.
INSTITUTO DOMÉSTICA LEGAL. *Patrão doméstico não é empresa*. Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/>. Acesso em: 20 ago. 2014.
KOMETANI, Anay Cury e Pâmela. Sem regulamentação, domésticas ainda aguardam novos direitos. *G1*, São Paulo, 21 jul. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2014/07/sem-regulamentacao-domesticas-ainda-aguardam-novos-direitos.html>. Acesso em: 30 jul. 2014.
LOPEZ, Alexandre Mauricio Maia. *Lei complementar 150/2015 e o auxílio acidente para os domésticos.* Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/41355/lei-complementar-150-2015-e-o-auxilio-acidente-para-os-domesticos>. Acesso em: 22 abr. 2016.
LUCCA, Mirian. *Lei das domésticas:* o que mudou na lei de benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www.queroserconcursado.com.br/lei-das-domesticas-o-que-mudou-na-lei-de-beneficios-da-previdencia-social/>. Acesso em: 12 jun. 2016.
MARTELETO, Bernard Simões. *Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos no brasil com ênfase na diferenciação jurídica e nos conflitos sociais.* Disponível em: <http://www.unipac.br/site/bb/tcc/tcc-789ecbfe2e58f1157e13e37a89b166b1.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2016.
MARTINS, Helena. PEC das Domésticas completa um ano sem regulamentação. EBC *Agência Brasil*, Brasília, 2 abr. 2014. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2014-04/pec-dos-domesticos-completa-um-ano-sem-regulamentacao>. Acesso em: 30 jul. 2014.
MENDONÇA, Giovane. Empregado doméstico e a Convenção 189 da OIT será o fim da discriminação? *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 92, set. 2011. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10220&revista_caderno=11>. Acesso em: 28 jul. 2014.
ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. 'PEC das Domésticas' é positiva para economia e para redução da pobreza, avalia ONU. *ONUBR,* 1 abr. 2013. Disponível em: <http://www.onu.org.br/pec-das-domesticas-e-positiva-para-economia-e-para-reducao-da-pobreza-avalia-onu/>. Acesso em: 30 jul. 2014.
OSTERMANN, Fábio. PEC das domésticas: boas intenções, consequências indesejadas. *Instituto Ordem Livre*, 9 abr. 2013. Disponível em: <http://ordemlivre.org/posts/pec-das-domesticas-boas-intencoes-consequencias-indesejadas>. Acesso em: 30 jul. 2014.
PASSARINHO, Nathalia. Câmara aprova urgência para projeto que regulamenta PEC das Domésticas. *G1*, Brasília, 22 abr. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2014/04/camara-aprova-urgencia-para-regulamentacao-da-pec-das-domesticas.html>. Acesso em: 3 jul. 2014.
RITTO, Cecília. PEC das Domésticas: sai a empregada, entra a lava-louça. *Veja*, São Paulo, 13 abr. 2013. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/pec-das-domesticas-sai-a-empregada-entra-a-lava-louca>. Acesso em: 30 jul. 2014.
SPED. *Trabalho doméstico remunerado***.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2014/2014EmpregoDomestico.pdf>. Acesso em: 10 de maio de 2016.
SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. *Empregados Domésticos:* O que mudou? São Paulo: Rideel, 2013.
SOUTO, Paulo. *Benefícios previdenciários.* Disponível em: <http://direitodomestico.jornaldaparaiba.com.br/pergunta-frequente/beneficios-previdenciarios/>. Acesso em: 21 abr. 2016.
TORRES, Fabio Camacho Dell'Amore. Os segurados da Previdência Social. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11213>. Acesso em: 24 abr. 2016.