



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ÂNDREA MARIA TERRUGGI

**LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015: EXTENSÃO DE
BENEFÍCIOS E O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DA PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

**CAMPINA GRANDE - PB
2017**

ÂNDREA MARIA TERRUGGI

**LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015: EXTENSÃO DE
BENEFÍCIOS E O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DA PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. Russ Howel Henrique Cesário.

**CAMPINA GRANDE – PB
2017**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

T3281 Terruggi, Ândrea Maria
lei Complementar nº 150 De 1º De Junho De 2015
[manuscrito] : extensão de benefícios e o equilíbrio financeiro e
atuarial da previdência social / Ândrea Maria Terruggi. - 2017.
33 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2017.

"Orientação: Prof. Dr. Russ Howel Henrique Cesário,
Departamento de Direito Público".

1. Lei complementar nº 150/2015. 2. Extensão de
benefícios. 3. Equilíbrio financeiro e atuarial. I. Título.

21. ed. CDD 344.02

ÂNDREA MARIA TERRUGGI

LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015: EXTENSÃO DE
BENEFÍCIOS E O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DA PREVIDÊNCIA
SOCIAL

Artigo apresentado ao curso de Graduação em
Direito da Universidade Estadual da Paraíba,
em cumprimento à exigência para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

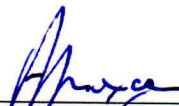
Área de concentração: Direito Previdenciário.

Aprovada em: 23 / 03 / 2017 .

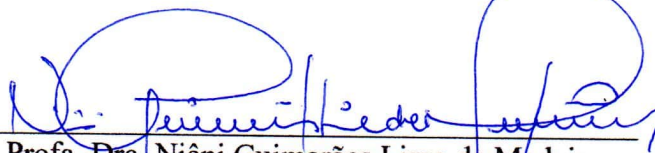
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Russ Howel Henrique Cesário (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Niâni Guimarães Lima de Medeiros
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	04
2	SEGURIDADE SOCIAL.....	06
2.1	Conceitos.....	06
2.1.1	<i>Saúde</i>	07
2.1.2	<i>Assistência Social</i>	07
2.1.3	<i>Previdência Social</i>	08
3	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA SEGURIDADE SOCIAL E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	10
3.1	Solidariedade.....	11
3.2	Precedência da fonte de custeio.....	11
3.3	Equilíbrio financeiro e atuarial.....	12
4	O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	13
4.1	Evolução legislativa.....	13
5	ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015.....	16
5.1	Alterações previdenciárias.....	16
5.1.1	<i>Conceito de empregado doméstico</i>	16
5.1.2	<i>Extensão de benefícios</i>	17
5.1.2.1	<i>Salário-família</i>	17
5.1.2.2	<i>Benefícios acidentários</i>	18
5.1.2.3	<i>Auxílio-acidente</i>	20
5.1.3	<i>Contribuições previdenciárias</i>	21
5.1.3.1	<i>Contribuição do empregado doméstico</i>	22
5.1.3.2	<i>Contribuição do empregador doméstico</i>	23
6	EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS E EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL.....	24
7	CONCLUSÃO	29
	REFERÊNCIAS	32

LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015: EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS E O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

TERRUGGI, Ândrea Maria¹

RESUMO

A Lei Complementar n. 150 de 1º de junho de 2015, que regulamenta direitos instituídos pela Emenda Constitucional nº 72 de 2 de abril 2013, estendeu o salário-família, auxílio-acidente e os benefícios acidentários à categoria de segurados empregados domésticos, enquanto, contraditoriamente diminuiu a alíquota da cota patronal previdenciária à custa do empregador doméstico de 12% para 8%, além de 0,8% referente ao seguro contra acidentes de trabalho. Diante do aparente paradoxo, este trabalho buscou analisar se a ampliação destes benefícios nos moldes apresentados à classe historicamente excluída da proteção estatal tem potencialidade para comprometer o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social, através da pesquisa bibliográfica (baseada em livros, artigos e dissertações) e análise de dados oficiais do Governo Federal.

Palavras-Chave: Lei complementar nº 150/2015. Extensão de benefícios. Equilíbrio financeiro e atuarial.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, intitulado “Lei complementar nº 150 de 1º de junho de 2015: extensão de benefícios e o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social”, pretende, como objetivo principal, analisar de forma crítica a legitimidade das recentes alterações promovidas pela referida lei quanto à ampliação dos benefícios previdenciários aos empregados domésticos, ante a perspectiva da afetação do equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário, princípio previsto no art. 201 da Constituição Federal.

O princípio mencionado busca a estabilidade das contas previdenciárias para esta e futuras gerações, e, com frequência, é utilizado como fundamento para legitimar modificações legislativas que limitam ou extinguem vantagens aos segurados. Para concretizar o equilíbrio pretendido, a Previdência possui mecanismos, como a contributividade e compulsoriedade do sistema baseado na solidariedade, além de valer-se de outros princípios, como o da precedência da fonte de custeio (previsto no art. 195, §5º da Carta Magna e no art. 125 da Lei 8.213/91), que dispõe sobre a necessidade da indicação de nova fonte de custeio total quando

¹ Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
Email: amterruggi@gmail.com

da criação, majoração e extensão de novos benefícios oferecidos aos segurados e seus dependentes.

No entanto, a Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015 (conhecida popularmente como “lei das domésticas”), dentre outras questões de índole trabalhista, regulamentou as condições para estender novos benefícios previdenciários à categoria de segurados empregados domésticos, reduzindo, paradoxalmente, a alíquota previdenciária referente à contribuição do empregador doméstico, o que aparenta contrariar as normas constitucionais que buscam proteger o sistema. Busca-se analisar, através do presente estudo, se de fato as alterações trazidas pela lei quanto a ampliação da abrangência dos benefícios previdenciários sem a proporcional e nova fonte de custeio total ameaçam a estabilidade e longevidade do sistema previdenciário em seu contexto atual.

A manifesta relevância social e jurídica do tema apresentado decorre da abrangência do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), objeto do estudo no qual a maioria dos trabalhadores brasileiros filiam-se obrigatoriamente e nele confiam para suprir suas necessidades em eventual situação de risco. Assim, qualquer medida capaz de prejudicar os cofres previdenciários interessa a todo trabalhador segurado, inclusive aos empregados domésticos, sobretudo na atualidade, quando se cogita inúmeras alterações reestruturantes da Previdência Social em decorrência da modificação do perfil populacional dos brasileiros e o anunciado déficit sucessivo das contas previdenciárias.

Para contextualizar o estudo, na primeira seção, trataremos de aspectos conceituais relacionados à Seguridade Social, com o intuito de situar a Previdência Social. De modo similar, a segunda seção, será dedicada à apresentação e conceituação de princípios relacionados à garantia do equilíbrio financeiro e atuarial da previdência — além dele próprio, uma vez que também é considerado pela doutrina majoritária como princípio aplicável à Previdência Social.

Em seguida, adentraremos na abordagem histórico-legislativa do emprego doméstico no Brasil até a culminante Lei Complemente nº 150 de 1º de junho de 2015, para, brevemente, demonstrar a conjuntura histórica de sua edição, bem como enumerar as alterações por ela promovidas que interessam ao presente estudo.

Por fim, na última seção, avaliaremos os possíveis impactos e a correlação entre a implementação dos novos benefícios trazidos pela lei e o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social.

No tocante à metodologia, aplicar-se-á o método analítico e descritivo, através do estudo documental de dados oficiais disponibilizados pela Previdência Social, como também

na análise de pesquisa bibliográfica, baseada em material já produzido por outros autores relacionados ao tema em exame, tais como livros doutrinários, teses, dissertações e publicações periódicas físicas ou eletrônicas, além da própria legislação pertinente.

2 SEGURIDADE SOCIAL

Como o enfoque da análise da Lei Complementar nº 150/2015 e suas extensões de benefícios se dá sob a luz do equilíbrio financeiro e atuarial do direito previdenciário, necessária se faz a elucidação de alguns tópicos relacionados à Seguridade Social.

2.1 Conceitos

A Seguridade Social, típica de um Estado Social de Direito, abarca o âmbito da Saúde, da Assistência Social e da Previdência Social, a fim de garantir direitos fundamentais de 2ª geração. Ela se propõe a amparar os indivíduos com o necessário à sobrevivência quando da ocorrência de eventos que os impossibilitem de se manter pelo seu próprio trabalho, tais como doenças, idade avançada, invalidez, morte, gestação, prisão, deficiência (AMADO, 2015). Martinez a define como uma:

Técnica de proteção social, custeada solidariamente por toda a sociedade segundo o potencial de cada um, propiciando universalmente a todos o bem-estar das ações de saúde e dos serviços assistenciais em nível mutável, conforme a realidade socioeconômica, e os das prestações previdenciárias (2001, p. 390).

A escolha do constituinte em integrar as três esferas em um mesmo complexo deveu-se à nítida relação entre elas. Políticas de saúde pública de qualidade evitam enfermidades ou facilitam a convalescença dos doentes, refletindo em economia nos pagamentos de benefícios devido a incapacidades. Por outro lado, quanto mais segurados a Previdência detiver, menor será o número de indivíduos amparados pela Assistência Social, uma vez que aqueles poderão gozar dos benefícios previdenciários quando necessitados (KERTZMAN, 2014).

A Seguridade Social abarca um sistema contributivo, formado pela Previdência Social, e um sistema não contributivo, formado pela Saúde e Assistência Social, apresentados a seguir.

2.1.1 Saúde

Dentro do macrossistema da Seguridade Social, a Saúde e a Assistência Social são direitos que independem de contrapartida, ao menos diretamente. O art. 196 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) prevê a saúde como direito de todos e dever do Estado, caracterizando-a como universal por excelência. Dos aparatos oferecidos pela saúde pública, prestados através do Sistema Único de Saúde (SUS), vinculado ao Ministério da Saúde, podem gozar dos miseráveis aos abastados, nacionais ou estrangeiros, sem critérios excludentes, reservando-se o Estado às possibilidades orçamentárias. As principais diretrizes e critérios de organização do SUS encontram-se entre os artigos 196 e 200 da CRFB/88, dentre elas encontram-se a execução direta pelo Estado e através de terceiros, a descentralização, o atendimento integral, a participação da comunidade e o financiamento com recursos dos orçamentos da seguridade social elaborados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, além de outras fontes (IBRAHIM, 2015).

2.1.2 Assistência Social

Prevista nos artigos 203 e 204 da CRFB/88, a Assistência Social tem como fim proteger a família, a maternidade, a infância, a adolescência e a velhice, amparar as crianças e adolescentes carentes, promover a integração das pessoas com deficiência e garantir o benefício de prestação continuada ao idoso e deficiente que não possuem meios para a própria manutenção. Por sua vez, conserva o caráter universal, pois se destina a quem dela necessitar e independe de contribuição direta para gozar de seus benefícios e serviços, como prevê o art. 1º da Lei 8.742/93 – a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). No entanto, esta cobertura é limitada pelo fator necessidade do indivíduo, divergindo do amplo alcance característico da saúde:

Neste caso, a pessoa dotada de recursos para a sua manutenção, logicamente, não será destinatário das ações estatais na área assistencial, não sendo possível o fornecimento de benefício assistencial pecuniário a esta pessoa. Naturalmente, outras ações assistenciais, não pecuniárias, direcionadas a providenciar um melhor convívio do beneficiário em sociedade, podem ser extensíveis àqueles dotados de recursos, pois neste ponto o conceito de pessoa necessitada é mais elástico. (IBRAHIM, 2015, p. 12).

Observa-se, portanto, que o alcance do conceito de “necessitado” para fins de amparo pela Assistência Social dependerá da espécie de prestação pretendida, pois indivíduos abastados podem necessitar de orientações e informações prestadas por esta, embora não

esteja habilitado para perceber benefícios pecuniários (KERTZMAN, 2014). Deste modo, a Assistência Social socorre aos não amparados pela Previdência.

O benefício de prestação continuada garantido aos idosos maiores de 65 anos e aos deficientes que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, nos termos do art. 2º, I, e da Lei 8.742/93, é administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), apesar de seu caráter não previdenciário (BALERA; MUSSI, 2014). Trata-se de opção administrativa para explorar a estrutura da autarquia, capaz de atender à demanda assistencial sem necessidade de criação de um novo ente.

2.1.3 Previdência Social

Objeto do presente estudo, analisaremos a terceira área da Seguridade Social, a Previdência Social, definida Castro e Lazzari como:

A Previdência Social é, portanto, o ramo da atuação estatal que visa à proteção de todo indivíduo ocupado numa atividade laborativa remunerada, para proteção dos riscos decorrentes da perda ou redução, permanente ou temporária, das condições de obter seu próprio sustento (2014, p. 72)

Distinguindo-se das demais áreas, a Previdência Social detém caráter contributivo e compulsório – tratando-se de seus regimes básicos – e volta-se à proteção exclusiva, em regra, daqueles que exercem atividades laborativas e seus dependentes. Assim, quem exerce atividades remuneradas é obrigado a filiar-se ou a filiação ocorrerá de forma automática, como também é obrigado a contribuir para gozar dos benefícios oferecidos. Pretende-se proteger o trabalhador ou o segurado facultativo das intempéries da existência humana a que todos estamos sujeitos, previsíveis e imprevisíveis, como a idade, morte, incapacidade, maternidade e prisão, através da socialização do risco social (IBRAHIM, 2015).

Para cobrir os diversos riscos citados, a legislação previdenciária, através da Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, institui os seguintes benefícios no âmbito do regime geral, enumerados em seu artigo 18: aposentadoria por invalidez; aposentadoria por idade; aposentadoria por tempo de contribuição; aposentadoria especial; salário-maternidade; salário-família; auxílio-doença; auxílio-acidente; pensão por morte e auxílio-reclusão.

Existem, no sistema previdenciário do Brasil, dois regimes básicos (o Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Agentes Públicos) e dois regimes

complementares de previdência (Regimes Complementares dos Servidores Públicos Efetivos e os Regimes Complementares Privados – abertos e fechados). Os básicos são sistemas de repartição com benefícios definidos, compulsórios, geridos pelo Estado, com valores de benefícios limitados até certo teto. Já os complementares são, em geral, privados, facultativos, valem-se de sistemas de capitalização e de contribuição definida, com gerência apenas fiscalizada pelo Poder Público através da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) (CASTRO; LAZZARI, 2014).

No entanto, apenas o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é alvo do presente estudo. Ibrahim (2015) o descreve como sendo o de maior amplitude, que protege a grande massa de trabalhadores do Brasil, organizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social, autarquia vinculada atualmente à Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda.

O RGPS é financiado através de um regime de financiamento de repartição simples, cujo plano de custeio é regulado pela Lei 8.212/91:

No regime de repartição, os segurados contribuem para um fundo único, responsável pelo pagamento de todos os beneficiários do sistema. Dentro desse regime, há o conhecido pacto intergeracional, isto é, os trabalhadores de hoje custeiam os benefícios dos aposentados atuais, dentro do mesmo exercício. (IBRAHIM, 2015, p. 41).

Assim, os trabalhadores da geração vindoura manterão as aposentadorias dos que se encontram ativos nesta geração, o que deixa o sistema previdenciário susceptível a alterações na pirâmide demográfica e taxas de natalidade e mortalidade do país.

No regime de capitalização, oposto ao adotado pelo RGPS, as contribuições são investidas e o retorno ao beneficiário se dá na proporção dos lucros obtidos destas aplicações e de taxas de juros. Geralmente estes sistemas adotam o esquema de concessão de benefício por contribuição definida, em que a solidariedade é eliminada, por estabelecer o valor dos benefícios a partir de rendimentos de contas individuais por segurado.

O sistema adotado para a concessão dos benefícios no Brasil, contrariamente, é o do benefício definido, pois prevê em lei o valor ou método de cálculo do valor dos benefícios concedidos, de modo que este não terá, em regra, relação com o número de contribuições vertidas, o que evidencia o caráter solidário do sistema, à exceção da aposentadoria por tempo de contribuição (IBRAHIM, 2015).

Deve-se, neste contexto, procurar o equilíbrio financeiro e atuarial para manter a longevidade da Previdência Social, um dos princípios constitucionais da seguridade social, tema do próximo capítulo.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA SEGURIDADE SOCIAL E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Os princípios constitucionais relacionados à Seguridade Social encontram-se enumerados no art. 194, parágrafo único, da CRFB/88, sob a designação “objetivos”. Estes princípios, como os demais, possuem força normativa, uma vez que são espécies de normas jurídicas, ainda quando sua eficácia direciona-se apenas ao Legislativo e ao Executivo. Novelino discorre de forma elucidativa sobre as funções normogênica, limitativa, interpretativa e integrativa dos princípios:

Devem servir como um fim a ser alcançado quando da elaboração das leis e atos normativos, os quais deverão pautar-se pelos critérios neles estabelecidos (função construtiva ou normogênica). Atuam ainda como um limite às ações dos poderes estatais, invalidando os atos que lhe forem contrários (função limitativa ou negativa). Para os juízes, atuam como importantes instrumentos de interpretação, sobretudo naqueles casos considerados duvidosos (função interpretativa), e de integração, permitindo que normas implícitas no sistema sejam reveladas e possibilitando aos aplicadores do Direito suprir eventuais lacunas do ordenamento jurídico quando da solução de casos concretos (função integrativa) (2013, p. 1018).

Os princípios previstos no art. 194 da Constituição Federal aplicam-se às três dimensões da Seguridade Social (Saúde, Assistência Social e Previdência Social), assim como a regra da precedência da fonte de custeio, presente no art. 195, § 5º, e o princípio da solidariedade expresso no art. 3º, I, da CRFB/88.

Outrossim, a CRFB/88 prevê princípios que se restringem à esfera da previdência social. Amado (2015) relaciona-os, somando-os aos princípios correlatos de natureza infralegal: princípio da contributividade (art. 201, *caput*, CRFB); da obrigatoriedade da filiação (art. 201, CRFB); do equilíbrio financeiro e atuarial (art. 201, CRFB); da universalidade de participação nos planos previdenciários (art. 2º, I, da Lei 8.213/91); da uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais (art. 2º, II, da Lei 8.213/91); da seletividade e distributividade na prestação dos benefícios (art. 2º, III, da Lei 8.213/91); dos salários de contribuição corrigidos monetariamente (art. 2º, IV, da Lei 8.213/91); da irredutibilidade do valor dos benefícios (art. 2º, V da Lei 8.213/91) etc.

O enfoque do presente estudo, no entanto, restringe-se à análise das recentes alterações promovidas pela Lei Complemente nº 150 de 2015 sob a perspectiva do princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, que correlaciona-se especialmente com os princípios da solidariedade e da precedência da fonte de custeio. Destarte, nos dedicaremos ao exame restrito dos citados princípios pertinentes ao tema proposto.

3.1 Solidariedade

Previsto no art. 3º, I da Carta Magna, a solidariedade é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, além de sustentáculo do regime previdenciário.

O princípio da solidariedade, conforme leciona Kertzman (2014), se desdobra em duas perspectivas de análise. Na ótica horizontal, representa a distribuição de renda entre as populações, conhecida por pacto intrageracional. Já o aspecto vertical remete ao fato de uma geração trabalhar para pagar os benefícios da geração passada (pacto intergeracional). Como afirma o autor retrocitado, este princípio refere-se precipuamente à Previdência Social, uma vez que é o único ramo da Seguridade Social essencialmente contributivo. O autor ainda cita exemplos clássicos para esclarecer o teor desta previsão:

A solidariedade do sistema previdenciário obriga contribuintes a verterem parte de seu patrimônio para o sustento do regime protetivo, mesmo que nunca tenham a oportunidade de usufruir dos benefícios e serviços oferecidos. É o que ocorre com o aposentado do RGPS que retorna ao trabalho, contribuindo da mesma forma que qualquer segurado, sem ter, entretanto, direito aos mesmos benefícios. A solidariedade justifica também a situação do segurado que recolheu durante 25 anos suas contribuições previdenciárias, tendo falecido sem deixar dependente e sem jamais ter se beneficiado de qualquer das prestações disponibilizadas. Por outro lado, este princípio atende também ao segurado que, incapacitado permanentemente para o trabalho no segundo mês de atividade aos 18 anos de idade, tem direito a benefício pecuniário até o final de sua vida, desde que a incapacidade perdure (2014, p. 52, grifo do autor)

Observa-se que, por via da solidariedade inerente ao sistema de repartição simples adotado pela previdência brasileira, nem sempre há correspondência entre as contribuições dos segurados e benefícios por eles gozados. Isto porque as contribuições individuais não são exclusividades de quem contribuiu, mas pertencem ao fundo único e à própria manutenção da rede protetora da Previdência Social (IBRAHIM, 2015). Enquanto um segurado enfermo usufrui de benefício decorrente de incapacidade, os demais segurados, solidariamente, o mantêm.

A solidariedade é fundamental para justificar o caráter compulsório das contribuições previdenciárias

3.2 Precedência da fonte de custeio

Conhecido também como regra da contrapartida, princípio da preexistência ou antecedência da fonte de custeio, o presente princípio encontra previsão no art. 195, §5º da Constituição e prevê a necessidade da existência anterior de fonte de custeio total para haver

criação, majoração ou extensão de benefício ou serviço. A Constituição de 1946 foi a primeira a dispor esta norma, reproduzida nas constituições posteriores. Busca-se o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema. Este princípio direciona-se à Seguridade Social como um todo, incluindo o orçamento da Saúde, da Previdência e da Assistência Social. Kertzman (2014) esclarece que para a existência de um novo benefício deverá haver uma nova fonte, de modo que a simples indicação de um recurso já existente é insuficiente. Ainda sobre o tema, Balera explica:

O sistema estatal de proteção está associado a certa noção elementar de contabilidade: a noção de caixa. Para a caixa (...) trabalhadores, empresas e a sociedade em geral vertem contribuições. E da caixa serão debitadas as prestações (benefícios e serviços). É senso comum que nenhuma caixa terá equilíbrio quando os saques se tornam maiores do que os ingressos. A regra da contrapartida é o comando constitucional que torna compulsório esse equilíbrio entre entradas e saídas da caixa. (2014, p. 41 apud BALERA, 2002, p. 40).

A regra da contrapartida empenha-se em proteger as contas previdenciárias e é embasamento recorrente contra políticas populistas de governantes que possam comprometer a manutenção do sistema a longo prazo. Além do regular processo legislativo, a previsão de origem de recursos é indispensável para que uma prestação concedida, majorada ou estendida seja considerada constitucional.

3.3 Equilíbrio financeiro e atuarial

No que concerne aos princípios informadores da Previdência Social especificamente, merece destaque o princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, objeto principal deste trabalho. Previsto no art. 201, caput, da Constituição Federal desde a Emenda Constitucional n.20/98, este princípio busca salvaguardar as contas previdenciárias para que o sistema se preserve para esta e futuras gerações. O equilíbrio financeiro refere-se ao equilíbrio das contas previdenciárias no momento atual, ao encontro de receitas e despesas em cada exercício financeiro, enquanto o equilíbrio atuarial compreende cenários futuros que podem desequilibrar o sistema inicialmente projetado, a médio e longo prazo, de caráter estatístico (BULOS, 2015). Percebe-se, destarte, a estreita relação deste princípio com o princípio da precedência da fonte de custeio e a consequente vedação à instituição, à majoração ou à extensão de benefícios sem a respectiva fonte de custeio total.

O próprio caráter contributivo do sistema previdenciário acarreta a imprescindibilidade de observância deste princípio, sobretudo frente ao sistema de repartição

simples e benefícios definidos adotado pelo RGPS. Deve haver uma correlação entre os benefícios concedidos e suas fontes de custeio para assegurar a manutenção das prestações para estas e futuras gerações.

A atuária, que diz respeito ao estudo e avaliação dos riscos, deve preocupar-se com as dinâmicas sociais e novas tendências que comprometam os cofres previdenciários. Amado (2015) critica, por exemplo, a aplicação de receita previdenciária na construção de Brasília (DF) durante a década de 50 e 60, o que decerto comprometeu o equilíbrio atuarial do sistema que, em seu surgimento, tende a ser superavitário, pois arrecada mais do que dispõe.

4 O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

Para situar as alterações implementadas pela Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, necessária se faz uma pequena retrospectiva histórica do emprego doméstico no contexto brasileiro.

4.1 Evolução legislativa

O emprego doméstico no Brasil tem suas origens ligadas ao sistema escravista adotado pelos portugueses para a exploração agrícola durante o século XVI. A utilização de mão de obra escrava africana não limitou-se às lavouras de cana-de-açúcar, invadindo também o contexto doméstico, onde predominava o trabalho feminino nas atividades de manutenção do lar, ao lado das escravas índias. Como descreve Oliveira:

Na época do Brasil colônia e império, as escravas negras e índias eram encarregadas de expressiva parcela das tarefas do lar, enquanto a mulher branca – a sinhazinha – era mantida sob severa e rigorosa vigilância física e moral, pois o seu destino era assumir as respeitadas funções de esposa e mãe. Na casa grande, cozinhava, lavava, passava, servia de ama de leite e ainda sofria por parte dos senhores (sinhorzinhos) os mais diversos tipos de abusos e constrangimentos (2007, p. 4)

Com a abolição da escravatura através da Lei Áurea, em 1888, desacompanhada de políticas públicas que assegurassem a inserção dos negros ex-escravos sem instrução e vítimas de discriminação no mercado de trabalho, grande parte deles que exerciam atividades domésticas continuaram a prestar serviços a seus patrões, agora como empregados, em geral, remunerados pelo fornecimento de alimentos e abrigo, em relações de trabalho regidas pela informalidade ou por contratos de locação de serviço, regulado genericamente pelo Código Civil de 1916 (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Nesse contexto, a evolução legislativa que acompanhou as demais formas de relações de emprego trazidas pelas indústrias e pela luta organizada desses trabalhadores industriários por melhores condições de vida, não alcançou os empregados domésticos, em razão das características especiais deste tipo de ocupação, que se desenvolve de forma segregada, de modo a dificultar a organização da classe em sindicatos (TROMBETA, 2014). Assim, as conquistas trabalhistas e previdenciárias dos empregados domésticos deram-se lentamente, quando comparada às conquistas das outras classes. Por quase um século o trabalho doméstico permaneceu sem proteção legislativa, submetendo então os empregados à discricionariedade dos empregadores.

Delgado e Delgado (2016) distribuem a evolução jurídica do contrato de trabalho doméstico no Brasil em duas fases: a fase de exclusão jurídica e a fase de inclusão jurídica.

A fase de exclusão jurídica corresponde às décadas de 30 e 40, marcadas por diversas conquistas de outras classes trabalhadoras, como anteriormente citado. Nesse contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada em 1943, excluía os empregados domésticos de forma taxativa em seu art. 7º e os trabalhadores rurais, estes últimos, no entanto, abarcados pela legislação trabalhista a partir de 1963, com o Estatuto do Trabalhador Rural. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado afirma que:

De fato, a CLT exclui, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário-mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço (2015, p. 404)

Nessa época, foi editado o Decreto nº 3.078, em 1941, que assegurava alguns direitos aos trabalhadores domésticos. No entanto, sem nenhum efeito, pois a regulamentação necessária à concretização destes direitos nunca foi implementada. Em 1960, a Lei 3.807, art. 161, possibilitava a filiação do empregado doméstico na Previdência Social como segurado facultativo.

Já a fase de inclusão jurídica divide-se em antes e pós a Constituição Federal de 1988 (CRFB/88). Antes da CRFB/88, alguns importantes diplomas normativos trataram do emprego doméstico no Brasil: a Lei 5.859 /72 e as Leis 7.418/85 e 7.619/87, regulamentadas pelo Decreto n. 95.247/87.

A primeira incluiu o empregado doméstico ao rol de trabalhadores da Previdência Social como uma categoria de segurados, além de garantir apenas dois direitos trabalhistas, quais sejam, férias de 20 dias e assinatura da Carteira do Trabalho e Previdência Social (CTPS). A segunda estendeu-lhes o direito ao vale-transporte.

A fase pós-constitucional é segmentada pelos autores em três momentos: cidadania deflagrada, a partir da promulgação da CRFB; cidadania ampliada, marcada pela edição da Lei 11.324 de 2006; e cidadania consolidada, com a Emenda Constitucional n. 72 (EC n. 72), em 2013 e sua regulamentação através da Lei Complementar nº 150, de 2015.

A partir de 1988, a CRFB passou a garantir aos trabalhadores domésticos oito novos direitos, em seu art. 7º, parágrafo único: salário-mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante; sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo trinta dias e aposentadoria.

Além disto, a Lei 10.208 de 2001 alterou a Lei do Trabalho Doméstico (Lei 5.859/72) para possibilitar a inclusão opcional do empregado doméstico no FGTS, com possibilidade de recebimento do seguro-desemprego no caso de dispensa sem justa causa, no entanto, sem muita repercussão, ante o seu caráter não coercitivo, conforme prevê Martins:

Difícilmente a lei será observada, pois o sistema é facultativo. Não há obrigação legal, caso o empregado doméstico não estenda o FGTS ao empregado doméstico, nem multa pelo descumprimento da norma legal. A maioria dos empregadores domésticos não terá interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado. (2009, p. 62)

A Lei 11.324 de 2006 garantiu mais quatro direitos aos empregados domésticos: descanso remunerado em feriados; 30 dias corridos de férias; garantia de emprego à gestante até cinco meses após o parto; garantiu ainda a vedação de descontos no salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia.

No âmbito internacional, em 2011, o Brasil assinou a Recomendação nº 201 e Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), se comprometendo a conceder igualdade entre os domésticos e os celetistas “uma vez que a ausência de direitos iguais devia-se a um ranço histórico e cultural e ao preconceito com o trabalho exercido pela classe” (TROMBETA, 2014, p. 31)

Delgado e Delgado (2016) citam com destaque a considerável ampliação promovida pela EC n. 72 de 2013 de dezesseis novos direitos à classe dos empregados domésticos. Alguns deles tiveram eficácia imediata: garantia de salário nunca inferior ao mínimo; proteção ao salário; duração do trabalho não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; redução dos riscos inerente ao trabalho; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão

por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e aos critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

No entanto, outros oito direitos tiveram sua eficácia dependente de regulamentação, advinda com a Lei Complementar nº 150 de 2015: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço que passa a ser obrigatório; remuneração do trabalho noturno superior a do diurno; salário-família; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas e o seguro contra acidentes de trabalho.

5 ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015

A Lei Complementar nº 150 de 2015, conhecida como lei dos domésticos, regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, norma constitucional de eficácia limitada que estendia aos empregados domésticos diversos direitos trabalhistas previstos no art. 7º da CRFB.

Nada obstante, as mudanças que interessam à presente análise concernem àquelas que repercutem no direito previdenciário, especialmente as relacionadas à extensão de benefícios aos empregados domésticos e alterações na alíquota de contribuição de seus empregadores, ambas elucidadas nos próximos itens.

5.1 Alterações previdenciárias

5.1.1 Conceito de empregado doméstico

A primeira alteração relevante ao direito previdenciário promovida pela Lei Complementar nº 150 é a própria definição mencionada do que caracteriza o emprego doméstico, fixada em seu artigo 1º, instituindo a exigência de que exista pelo menos três dias de trabalho por semana para que a prestação de serviços contínua, onerosa e pessoal de finalidade não lucrativa, efetuada por maior de idade, à pessoa ou à família possa ser caracterizada como trabalho doméstico.

Nem sempre os critérios utilizados no direito trabalhista para caracterizar as modalidades de trabalhadores aplicam-se ao contexto previdenciário, a exemplo do conceito de empregado deveras dilatado na Seguridade Social. No entanto, no caso do empregado

doméstico, essa opção é manifestada pelo legislador ao reproduzir, na definição deste vínculo, a antiga lei que regulamentava a relação doméstica, a lei 5.859 /72, nas leis 8.212/91 e 8.213/91, o que permite aplicar de imediato o novo conceito instituído pela lei ao segurado empregado doméstico, nos termos do artigo 20 (IBRAHIM, 2015).

Na esfera previdenciária esta mudança é relevante porque, por exclusão, o indivíduo que presta serviços onerosos e pessoais à pessoa ou à família em atividade não lucrativas no âmbito residencial, quando não caracterizados como contínuos, ou seja, até duas vezes na semana, será considerado contribuinte individual, categoria residual de segurado, cujas alíquotas e dinâmicas de recolhimento de contribuições e benefícios recebidos pelo RGPS são diversos do segurado empregado doméstico – caso das diaristas, trabalhadoras autônomas, responsáveis pelos recolhimentos de suas próprias contribuições, não favorecidas pela presunção de recolhimento que acoberta os empregados domésticos e eliminadas de algumas prestações do RGPS (AMADO, 2015).

5.1.2 Extensão de benefícios

Eliminando discriminações infundadas na concessão de benefícios previdenciários, a Lei Complementar nº 150 de 2015 estendeu importantes benefícios aos empregados domésticos, igualando-os quase completamente em termos previdenciários aos demais empregados (IBRAHIM, 2015).

5.1.2.1 Salário-família

O salário-família é um benefício concedido a alguns segurados de baixa renda do RGPS, ou seja, aqueles que recebam remuneração, em 2017 (definido pela portaria do ministério de estado da fazenda nº 8, de 13 de janeiro de 2017), de até R\$ 1.292,43 (valor atualizado anualmente). Ao contrário da maioria dos demais benefícios, que são calculados a partir do salário de benefício do segurado, este se caracteriza como uma cota mensal fixa, a depender da faixa salarial do segurado, paga pelo próprio empregador por número de filhos ou equiparados menores de 14 anos de idade de qualquer condição, ou de inválido de qualquer idade, e compensada perante a Previdência Social quando do recolhimento das contribuições previdenciárias patronais (art. 68, Lei 8.213/91).

Em 2017, as cotas fixadas pela mesma portaria são de R\$ 44,09 para segurado com remuneração mensal até R\$ 859,88 e de R\$ 31,07 para segurado com remuneração mensal de R\$ 859,89 até R\$ 1.292,43.

Como este benefício não tem intuito de substituir a remuneração do trabalhador, o estabelecimento de cotas inferiores ao salário-mínimo não ofende o § 2º do art. 201 da CRFB/88, que estabelece o salário-mínimo como limite inferior aos valores de benefícios que substituam o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado (GOES, 2016).

Por fim, equiparam-se aos filhos para os fins de concessão deste benefício os enteados e tutelados, desde que comprovada a dependência econômica, diferentemente dos filhos, cuja dependência econômica é absolutamente presumida nos termos do art. 16, § 2º, da Lei 8.213/91.

O artigo da 37 da lei complementar nº 150/2015 alterou o art. 65 da lei 8.213/91 para incluir em sua redação o empregado doméstico como segurado apto a pleitear o benefício, antes garantido apenas aos empregados, trabalhadores avulsos e aos aposentados por invalidez ou por idade e aos demais aposentados maiores de 65 anos, se do sexo masculino, ou maiores de 60 anos, se do sexo feminino.

Para ter direito ao recebimento ao benefício, o art. 67 da Lei 8.213/91 estabelece aos beneficiários a condição de apresentar a certidão de nascimento do filho ou documentação relativa ao equiparado ou ao inválido, somada à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovação de frequência escolar. No entanto, no caso dos empregados doméstico, o parágrafo único do mesmo artigo estabelece apenas a necessidade de apresentação da certidão de nascimento, fortemente criticado pela doutrina, como por Ibrahim (2015), haja vista a prioridade dos interesses das crianças e adolescentes imposta pelo art. 227 da CRFB/88 frente aos interesses de desburocratização dos empregados e empregadores.

Por fim, o Regulamento da Previdência Social, em seu art. 88, informa a cessação automática do benefício quando da morte do filho ou equiparado que gerou o benefício ou quando este completar 14 anos. Caso seja inválido, a cessação ocorrerá quando da recuperação da capacidade. Outro caso de cessação será o desemprego do segurado.

5.1.2.2 Benefícios acidentários

O art. 37 da nova legislação alterou o conceito de acidente de trabalho (art. 19 da Lei 8.213/91). Com isto, os benefícios na modalidade acidentária passaram a ser devidos aos

empregados domésticos, além dos demais segurados anteriormente previstos: empregado, trabalhador avulso e segurado especial. No termos do atual art. 19 da Lei 8.213/91,

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais (art. 11, VII), provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL. Lei 8.213, 1991, art. 19).

Apreende-se da redação do artigo mencionado que, para haver caracterização de acidente de trabalho, deverá o acidente estar relacionado à atividade prestada ou executada pelo segurado, assim como causar efetiva lesão corporal ou psíquica, afetando-lhe diretamente a capacidade laborativa, além da comprovação do nexo causal entre a lesão e o exercício do trabalho.

Equiparam-se às doenças do trabalho, para o mesmo fim, as doenças ocupacionais, que subdividem-se em doenças profissionais (desenvolvida pelo exercício de trabalho peculiar a certa atividade, conforme relação estabelecida pelo Ministério da Previdência Social, ou seja, típica de certo trabalho) e do trabalho (adquirida pela condição especial em que o trabalho é desempenhado e diretamente relacionada a ela, portanto, não decorre de uma atividade específica e pode ser adquirida de outra forma), ambas listadas no rol do anexo II do Regulamento da Previdência Social, de caráter exemplificativo, uma vez que “pode restar comprovado que a doença que acomete o segurado, embora não faça parte da relação, resultou das condições especiais em que o trabalho é executado, havendo nexo de causalidade. Nesse caso, caberá ao INSS enquadrá-la como acidente de trabalho” (SANTOS, 2016, p. 357).

O art. 21 da Lei 8.213/91 ainda equipara a acidente de trabalho, uma vez que nos casos enumerados ocorre causa indireta, uma série de acidentes como o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho em consequência de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros.

Determina ainda a legislação que nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho (art. 21, § 1º).

O acidente de trabalho deverá ser comprovado através da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) expedida pela empresa e, agora, pelo empregador doméstico, comunicando estes à Previdência Social, sob pena de multa (art. 22 da Lei 8.213/91). O acidente de trabalho poderá ainda ser caracterizado através da perícia do INSS que constate o nexo epidemiológico (art. 21-A, Lei 8.213/91).

Os segurados e seus dependentes terão direito aos seguintes benefícios ocasionados por acidente de trabalho: pensão por morte; auxílio-acidente; auxílio-doença e aposentadoria por invalidez (SANTOS, 2016).

Dentre as vantagens de ter reconhecido o acidente de trabalho no âmbito da Previdência relaciona-se a estabilidade temporária e a dispensa de carência para concessão de benefícios. Nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91, o segurado que sofre acidente de trabalho tem garantida a estabilidade do contrato de trabalho por no mínimo doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário. Ademais, as carências para concessão de aposentadoria por invalidez e auxílio-doença, normalmente de 12 contribuições mensais (art. 25, I da Lei 8.213/91), são dispensadas (art. 25, II, da mesma lei).

As recentes alterações das regras de manutenção de pensão por morte para cônjuges ou companheiros pela Lei 12.135/15 também são mitigadas no caso de acidente de trabalho (art. 77, § 2º-A, Lei 8.213/91).

Além disso, a competência para eventuais demandas judiciais e revisões de benefícios deslocam-se para a Justiça Estadual, por expressa previsão constitucional (art. 109, I).

5.1.2.3 Auxílio-acidente

Alterando o § 1º do art. 18 da Lei 8.213/91, que disciplina o rol de segurados beneficiados pelo auxílio-acidente, a Lei Complementar 150 de 2015 possibilitou a concessão desta prestação aos empregados domésticos, ao lado dos empregados, trabalhadores avulsos e segurados especiais. Originalmente ligado aos acidentes do trabalho, teve sua incidência ampliada todas as formas de acidente, como leciona Santos:

Na redação original da Lei n. 8213/91, o auxílio-acidente era cobertura previdenciária concedida apenas quando se tratasse de acidente de trabalho, tal como definido na lei. Com as alterações introduzidas pelas Leis ns. 9.032/95 e 9.528/97, a cobertura previdenciária alcança acidente de qualquer natureza, inclusive do trabalho. (2016, p. 346)

Ele será devido quando, nos termos do art. 86 da Lei 8.213/91, em acidentes de qualquer natureza, o segurado contrair seqüela que reduzam ou eliminem a sua capacidade para o exercício do trabalho que habitualmente exerciam após a consolidação das lesões. Não é necessária a configuração de incapacidade total para toda e qualquer atividade, mas sim para aquela reconhecida como típica do segurado, analisando-se caso a caso. No caso de incapacidade total, o segurado terá direito à aposentadoria por invalidez e não auxílio-

acidente. Assim, na concessão de auxílio-acidente o beneficiário ainda é capaz de manter atividades laborativas.

De natureza exclusivamente indenizatória, não visa substituir a remuneração do segurado, de modo que poderá ser acumulado com recebimento de outros benefícios previdenciários no âmbito do RGPS, exceto com outro auxílio-acidente (art. 124, V, Lei 8.213/91) ou com auxílio-doença provocado pela mesma moléstia que motivou a sua concessão (art. 86, § 2º) e sua renda equivalerá a 50% do salário de benefício (art. 86, §1º).

5.1.3 Contribuições previdenciárias

A Lei Complementar nº 150 de 2015 alterou importantes dispositivos da lei do plano de custeio da Previdência Social, a Lei 8.212 de 24 de julho de 1991.

O financiamento da Seguridade Social é regulado constitucionalmente pelo art. 195, segundo o qual, será efetuado por toda a sociedade, de forma direta e indireta, com recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e das contribuições sociais citadas nos incisos seguintes do artigo, além de outras fontes instituídas pela União através de sua competência residual e por lei complementar (art. 195, §4º, CRFB) – tríplice custeio da Seguridade Social. Observa-se, através da análise deste artigo, sobretudo em seus §1º e §2º, que a proposta de orçamento da Seguridade Social será conjuntamente elaborada pelas três áreas: Saúde, Previdência Social e Assistência Social, de acordo com a lei de diretrizes orçamentárias.

Porém, os incisos I, alínea a e II instituem contribuições sociais cuja destinação está vinculada ao financiamento dos benefícios da Previdência Social, por expressa vedação do art. 167, XI da CRFB/88, introduzida pela Emenda Constitucional n. 20. Estas contribuições são previdenciárias, referentes às do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada incidentes sobre a folha de pagamento, bem como as do trabalhador e demais segurados da Previdência Social.

Castro e Lazzari avaliam este dispositivo como “muito salutar para a Previdência Social, pois impede que o Poder Executivo destine recursos das contribuições sociais [...] para outras despesas que não os benefícios previdenciários” (2014, p. 302).

Incluem-se nessa categoria de contribuições previdenciárias, portanto, a contribuição do empregador doméstico, modificada pela Lei Complementar nº 150/2015.

Atente-se apenas para o fato de que contribuições não previdenciárias financiam a Seguridade Social como um todo, inclusive a Previdência Social, no entanto, o contrário é proibido.

5.1.3.1 Contribuição do empregado doméstico

As alíquotas das contribuições devidas pelos empregados domésticos mantêm-se inalteradas pela Lei Complementar nº 150. Assim, os empregados domésticos continuam a contribuir de acordo com o art. 20 da Lei 8212/91, de maneira idêntica ao empregado e trabalhador avulso. Estas alíquotas variam entre 8, 9 ou 11%, a depender da faixa de do salário de contribuição do segurado, cujos valores são atualizados anualmente. A Tabela 1 mostram os valores definidos pela portaria MF nº 8, de 13 de janeiro de 2017.

TABELA 1

Contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de janeiro de 2017

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTAS PARA RECOLHIMENTO
Até R\$ 1.659,38	8%
De R\$ 1.659,39 até R\$ 2.765,66	9%
De R\$ 2.765,67 até R\$ 5.531,31	11%

Fonte: Portaria do Ministério de Estado da Fazenda nº 8, de 13 de janeiro de 2017.

Estes valores, em regra, deverão ser descontados pelo empregador e repassados à Previdência juntamente com as contribuições patronais.

Corrigindo a incoerência antes admitida, estendeu a presunção de recolhimento aos empregados doméstico. Anteriormente à nova lei, apesar das obrigações de recolhimentos das contribuições dos empregados domésticos serem de responsabilidade do empregador, aqueles não gozavam de idêntica presunção assegura pelo art. 33, §5º, da Lei 8.212/91 aos empregados e trabalhadores avulsos que prestavam serviços a empresas, de modo que apenas a estas caberá o ônus de eventual omissão de recolhimento, não se prejudicando o trabalhador por eventual falta do empregador.

Atualmente, nos termos do art. 35 da Lei 8.213/91, o segurado empregado doméstico também passa a ter a seu favor tal presunção (AMADO, 2015).

5.1.3.2 Contribuição do empregador doméstico

As contribuições a cargo do empregador doméstico sofreram alterações mais sensíveis com a nova legislação, dado que foi instituído o Simples Doméstico, materializado através do portal eSocial desde a competência de outubro de 2015 – cujas informações lá cadastradas ficam à disposição da Caixa Econômica Federal, INSS, Ministérios da Fazenda Ministério do Trabalho, bem como da Receita Federal do Brasil. Nos termos do artigo 31 da lei em estudo, trata-se de regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico.

Com ele, apesar da carga tributária ter aumentado em geral para o empregador, a cota específica direcionada à Previdência Social, responsável direta pela cobertura dos benefícios concedidos, diminuiu.

Explique-se. O art. 34 da LC 150/15 garante o recolhimento mensal em documento único de arrecadação de um total de 20% do salário do empregado doméstico a cargo de seu empregador, além dos 8% a 11% descontados do salário do próprio empregado a título de sua contribuição previdenciária e, se for o caso, do imposto sobre a renda retido na fonte. No entanto, dos 20% de responsabilidade do empregador doméstico, apenas 8,8% são direcionados ao financiamento da Previdência Social: a sua contribuição patronal de 8% (art. 34, II), somados aos 0,8% destinados ao financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (art. 34, III), ou SAT, cobrada também das empresas e dos segurados especiais para financiar os benefícios acidentários, auxílio-acidente e aposentadorias especiais.

Do restante, 8% do recolhimento se destina ao FGTS e 3,2% são destinados ao pagamento de indenização compensatória da perda do emprego sem justa causa ou por culpa do empregador – o seguro-desemprego.

Pela legislação anterior, o valor da cota patronal do empregador doméstico correspondia à alíquota de 12% sobre o salário de contribuição do empregado a seu serviço, que corresponde ao valor da remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nos termos do art. 28, II.

Tomando-se como referência a situação hipotética de um empregado doméstico cuja remuneração é de um salário-mínimo (no ano de 2017, portanto de R\$ 937,00 – novecentos e trinta e sete reais), a Tabela 2 ilustra as modificações quantitativas quanto à antiga e à nova forma de contribuição e alíquotas dos empregadores domésticos.

TABELA 2

Contribuições do empregador doméstico antes e após a lei complementar nº 150/2015

Benefícios	Antes da lei	Após a lei
FGTS	Facultativo	R\$ 74, 96 (8%)
Contribuições previdenciárias	R\$ 112,44 (12%)	R\$ 74, 96 (8%)
Indenização compensatória da perda do emprego	Recolhida na rescisão	R\$ 29,98 (3,2%)
Seguro contra acidentes de trabalho	Inexistente	R\$ 7,49 (0,8%)
Total	R\$ 112,44	R\$ 187,39

Fonte: Elaborada pela autora

Como podemos observar no Quadro 1, sobre o resumo das modificações previdenciárias trazidas pela lei, apesar da extensão de dois novos benefícios aos empregados domésticos – salário-família e auxílio-acidente –, além de inclusão destes no rol dos favorecidos pelos benefícios acidentários, alterações que oneram a Previdência Social, a arrecadação direcionada ao pagamento destes custos foi diminuída.

Delimitação do conceito de empregado doméstico	Além da prestação de serviços contínua, subordinada, onerosa e pessoal, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, determinou-se que estes serviços deverão ser realizado por mais de 2(dois) dias por semana, por pessoa maior de 18 (dezoito) anos
Extensão de benefícios	Salário-família, auxílio-acidente e os benefícios acidentário passaram a ser concedidos aos empregados domésticos
Contribuição previdenciária dos empregados domésticos	Alíquotas permaneceram em 8%, 9% ou 11% do salário de contribuição do segurado
Contribuição previdenciária dos empregadores domésticos	Passou de 12% do salário de contribuição do segurado para 8%, acrescido de 0,8% a título de SAT

Quadro 1: Modificações previdenciárias promovidas pela Lei complementar nº 150/2015

Fonte: Elaborado pela autora

6 EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS E O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL

Conforme exposto nos capítulos anteriores, a Lei Complementar nº 150/15, dentre outras alterações, acrescentou os empregados domésticos ao rol dos segurados da Previdência Social cobertos pelo salário-família, auxílio-acidente e demais benefícios acidentários.

Nada obstante, apesar da ampliação destes benefícios à classe onerarem a Previdência Social, paradoxalmente, a contribuição patronal a cargo do empregador doméstico destinada ao financiamento destes benefícios diminuiu, mesmo com a criação da contribuição do seguro contra acidente de trabalho (contribuição SAT) para custear o auxílio-acidente e os benefícios acidentários.

A alíquota de 12% que incidia sobre o valor do salário do empregado foi reduzida para 8,8%, dos quais 8% correspondem à contribuição patronal previdenciária e 0,8% à contribuição SAT, apesar dos custos gerais com o empregado doméstico ter aumentado em 8%.

Como demonstrado na Tabela 2, um empregador doméstico que contrate um empregado doméstico pelo valor mensal de R\$ 937,00 (valor do salário-mínimo em 2017) pagará à Previdência cerca de R\$ 82,45 (cota destinada apenas à cobertura de benefícios), contra os R\$ 112,44 que seriam devidos pela sistemática anterior, considerando idêntica remuneração.

É possível inferir, portanto, que houve extensão de benefícios no âmbito previdenciário sem, *prima facie*, a correspondente fonte de custeio total, como preconiza a CRFB/88 em seu art. 195, § 5º, pondo em risco o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário.

Como explicitado, o RGPS é composto por um sistema de repartição simples para o qual todos os segurados contribuem com o intuito dele usufruir, na manutenção de um padrão mínimo de vida em circunstâncias de impedimento de manutenção pelo exercício do próprio trabalho. Por conseguinte, quando eventual extensão de benefícios onera os cofres do RGPS, o impacto é experimentado por todos os segurados do sistema, uma vez que não há contas nominais individualizadas para concessão de benefícios, senão um fundo único, regido pelo princípio da solidariedade e o pacto de gerações.

Desse modo, a sobrecarga de benefícios concedidos a uma categoria de segurados sem a devida contrapartida poderá significar ameaça à própria manutenção da previdência, por comprometer o seu equilíbrio financeiro e atuarial, bem como poderá repercutir em restrição aos direitos dos demais segurados, tendência evidenciada pela PEC 287/2016, que trata da reforma previdenciária, cujas medidas previstas incluem a extinção de regras específicas que beneficiavam segurados rurais, mulheres, professores, aposentadoria por tempo de contribuição, além da instituição de uma idade mínima para aposentadoria, necessidade de 49 anos de contribuição para que o valor do benefício alcance 100% do salário de benefício, alterações nas pensões por morte, entre outras modificações negativas aos segurados em geral.

No entanto, a presente conjuntura do regime geral previdenciário no país não justifica a permanência da exclusão da classe dos empregados domésticos, historicamente discriminados pela Previdência Social até a edição da Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. Devido à forma especial de prestação de serviços e da proximidade com os empregadores domésticos, somadas à dificultada organização sindical e a desvalorização ligada às raízes escravocratas, benefícios que deveriam ter sido concedidos desde a origem da previdência brasileira (ou dos próprios benefícios), foram negados e conquistados em ritmo diverso dos demais trabalhadores.

Dessa forma, observa-se que a regulamentação trazida pela LC 150/2015 busca efetivar ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 3º da CRFB como um de seus fundamentos, além do princípio da igualdade, um direito fundamental enunciado em seu art. 5º, para aproximar o tratamento e proteção jurídica assegurada aos empregados domésticos e demais categorias.

Apesar da extensão à classe dos benefícios previdenciários (salário-família, auxílio-acidente e benefícios acidentários) não obedecerem ao princípio da precedência da fonte de custeio total, por não preverem aumento proporcional de receitas para cobertura destas novas concessões, há de se observar que, diante da antinomia de princípios, “na análise da solução para o caso concreto, eles permitem o balanceamento de seu peso relativo de acordo com as circunstâncias, podendo ser objeto de ponderação e concordância prática” (NOVELINO, 2013 p. 133).

No caso em questão, a salvaguarda dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade permitiram a flexibilização da precedência da fonte de custeio total, para eliminar a exclusão institucional que os empregados domésticos experimentaram por décadas e não onerar em demasia a prestação deste tipo de serviço, a ponto de desestimular a manutenção de vínculos formais de emprego doméstico.

Ademais, importa salientar, que o salário-família, o auxílio-acidente e benefícios acidentários em geral são prestações da Previdência Social de pouca repercussão isoladamente para as despesas desta, quantitativa e qualitativamente, como demonstra os Gráficos 1 e 2, visto que apenas o auxílio-doença, dentre os benefícios acidentários, tem representatividade dentre os benefícios concedidos de maiores quantidades (3,87% do total de benefícios concedidos) e de maiores valores despendidos (4,39%) no âmbito da Previdência Social no mês de dezembro de 2016, e, ainda assim, de maneira inexpressiva quanto ao total dos benefícios concedidos, dados que retratam o padrão observado durante todo o ano.

Benefícios concedidos - Dez. 2016

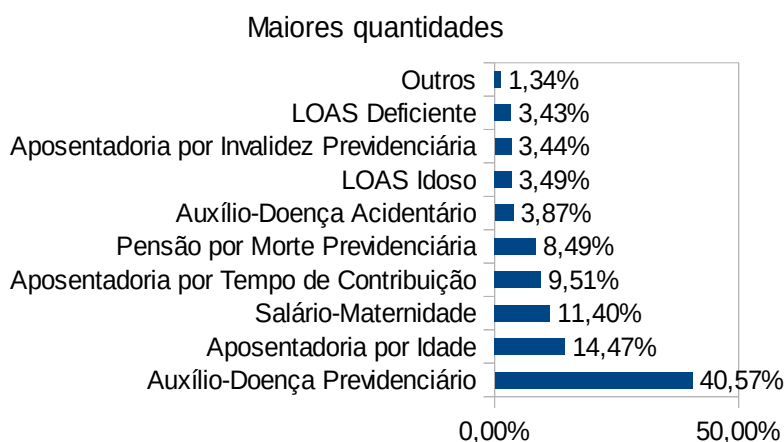


Gráfico 1 – Distribuição percentual da quantidade de benefícios concedidos por grupos de espécies, segundo as maiores quantidades Fonte: Previdência Social

Benefícios Concedidos - Dez. 2016

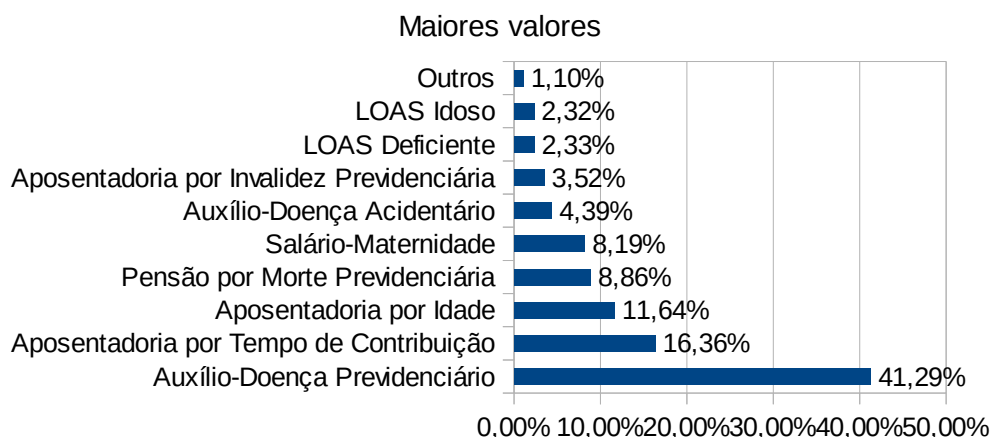


Gráfico 2 – Distribuição percentual do valor de benefícios concedidos por grupos de espécies, segundo os maiores valores Fonte: Previdência Social

Podemos observar nos dados apresentados que, ante a estatisticamente comprovada baixa repercussão destes benefícios no contexto das despesas da Previdência Social, decerto suas ampliações possibilitadas pela Lei Complementar nº 150/2015 não comprometerão, isoladamente, o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário, sobretudo quando considerada a alta relevância social e individual para o empregado doméstico acobertado por estas prestações.

Ademais, apesar do cenário de crise da Previdência difundido pelos meios de comunicação, pelo governo e especialistas desde o final dos anos 80 e 90, Gentil (2006)

defende que, com efeito, o propalado colapso do RGPS que tem justificado diversas limitações aos direitos sociais previdenciários é falso, ante a inserção promovida pela CRFB de 88 da Previdência Social no sistema da Seguridade Social. Esta, por sua vez, é superavitária, com variada fonte de financiamento (COFINS, PIS-PASEP, CSLL, concurso de prognóstico, PIS e COFINS importação e CPMF quando vigente) à disposição da Previdência Social em casos de flutuações econômicas que comprometam seus cofres (a exemplo do aumento da taxa de desempregos), que contam com fonte de receita para além das contribuições previdenciárias, no entanto, estas não são consideradas para fins de cálculos para avaliar os resultados da previdência.

Por questões de política fiscal, utilizou-se e utiliza-se parte dos recursos destinados à Seguridade Social para outros fins diversos dos previstos na CRFB:

O superávit da seguridade tem servido aos propósitos da política fiscal, firmemente voltada para a geração de superávits primários em escala crescente. O problema do déficit fiscal, portanto, não está nos gastos excessivos da seguridade social, mas no montante de recursos que o governo decide empregar no pagamento de juros da dívida pública (GENTIL, 2006, p. 18)

A autora cita a utilização do mecanismo da Desvinculação de Receita da União (DRU – Art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), que, nos termos da Emenda constitucional nº 23 de 9.9.2016, autoriza a livre destinação de 30% (aumento de 10% à redação anterior) da receita arrecadada pela União, segundo critérios apenas do Poder Executivo, até o ano 2023, o que inclui a receita da Seguridade Social – medida incompatível com a crise da Previdência Social – empregando-a, entre outras fontes, nos encargos financeiros da União (juros e amortização da dívida pública) e em pagamentos de benefícios do RPPS.

Em sentido similar, a Associação Nacional de Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (2016), a ANFIP, defende o caráter superavitário da Seguridade Social, questionando a DRU, o número de renúncias concedidas (por exemplo, através da desoneração da folha de pagamentos de algumas empresas, que em 2014 já representava renúncia fiscal de R\$ 43,4 bilhões) e a falta de cobrança da dívida ativa previdenciária (em 2015, a União recuperou apenas 0,32% desta dívida) que fragilizam o orçamento do seguro social do Brasil, promovendo forte campanha contra a reforma previdenciária nos moldes da PEC 287/2016.

Coaduna da mesma opinião Martins (2016), que defende a necessidade de uma reforma previdenciária devido à elevação da expectativa de vida trazida pelo avanço da medicina, pelo desemprego e informalidade – o que ocasiona diminuição do número de contribuintes para o RGPS – porém, não devido à existência de um déficit. De acordo com o

autor, existe uma contradição da divulgação do colapso da Previdência enquanto “30% das contribuições da Seguridade Social são usadas para pagar outras contas do Estado e não os benefícios da Seguridade Social”.

Infere-se, portanto, que o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência possui desafios mais contundentes do que a ínfima despesa gerada através desses benefícios estendidos aos empregados domésticos, sobretudo quanto à administração das receitas da Seguridade Social, verdadeira fonte de instabilidade para o presente e o futuro da Previdência.

Ademais, como anunciado pelo princípio da solidariedade, um dos pilares do sistema previdenciário, as intempéries que atinjam o sistema devem ter suas repercussões absorvidas e dissipadas por todas as categorias beneficiadas pelo RGPS e não tomar uma destas categorias como bode expiatório para justificar suposto déficit anunciado, privando-a de uma vida mais digna.

A garantia de um trabalho digno aos empregados domésticos, através das alterações legislativas valorizadoras desta atividade, implica não só o reconhecimento à classe e diminuição das desigualdades com melhoria nas suas condições de vida, mas também contém um caráter socialmente pedagógico, assegurando cidadania e igualdade.

7 CONCLUSÃO

Este trabalho objetivou analisar a legitimidade da ampliação dos benefícios previdenciários assegurado pela Lei Complementar nº 150/2015 aos empregados domésticos, ante a diminuição da alíquota referente à cota previdenciária patronal paga pelo empregador doméstico e verificar se estas medidas ameaçam o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social.

O trabalho doméstico, historicamente marcado pela escravidão, por décadas negligenciado pela Constituição Federal e pela CLT, alcança o ápice do reconhecimento no Brasil através da lei em comento, que efetiva as mudanças previstas na Emenda Constitucional 72/2013.

Apesar da aparente contradição entre a expansão dos novos benefícios à classe e a diminuição da cota patronal, concluímos que estas modificações promovidas pela Lei Complementar n. 150/2015 não constituem real ameaça ao equilíbrio das contas previdenciárias. Isto se deve ao ínfimo impacto dessas prestações para as despesas da Previdência Social, demonstrado por boletins estatísticos disponibilizados pelo próprio Governo e o enorme amparo e benefício que representam individualmente ao trabalhador e à

classe, devendo prevalecer os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade frente a irrisória desproporcionalidade entre os benefícios e a fonte de custeio.

Soma-se a isto dados importantes que demonstram que os desequilíbrios das contas previdenciárias não se devem aos direitos sociais garantidos aos trabalhadores, mas sim a métodos discutíveis para calcular o déficit anunciado e a utilização das receitas da Seguridade Social em campos diversos para o qual foram instituídas, de modo que impedir que a classe doméstica seja beneficiária do salário-família, auxílio-acidente e benefício acidentários, em importante correção histórica, apenas pela pequena queda da alíquota devida pelo empregador doméstico torna-se incoerente.

Sendo assim, reconhece-se a legitimidade das alterações legislativas promovidas pela lei em estudo e sua importante repercussão para anular injustificáveis discriminações previdenciárias históricas com o trabalho doméstico, que deveria ter reconhecido o acesso a estes benefícios desde os seus nascimentos.

COMPLEMENTARY LAW N° 150 OF JUNE 1, 2015: EXTENDING BENEFITS AND
FINANCIAL AND ACTUARIAL BALANCE OF THE SOCIAL SECURITY

ABSTRACT

Complementary Law n. 150 of June 1, 2015, which regulates rights established by the Constitutional Amendment n. 72 of April 2, 2013, extended the family wage, medical insurance and the accidental benefits to the insured domestic employees category, while on the other hand, it reduced the rate of the employer's social security contribution at the expense of the domestic employer from 12% to 8%, in addition to the 0.8% when referring to insurance against work accidents. Faced with the apparent paradox, this essay sought to analyse whether the magnification of the benefits in the ways presented to the historically excluded class of state protection has potential to compromise the financial and actuarial balance of the Social Security, through bibliographic research (based on books, articles and dissertations) and data analysis of the Federal Government.

Keywords: Complementary law n. 150/2015. Extending benefits. Financial and actuarial balance.

REFERÊNCIAS

- AMADO, Frederico. **Direito previdenciário**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Desmistificando o deficit da previdência**. 2016. Disponível em: <<http://www.anfip.org.br/publicacao.php?pag=1&tip=livros>>. Acesso em: 14 fev. 2017
- BALERA, Wagner; MUSSI, Cristiane Miziara. **Direito previdenciário**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- _____. Lei complementar nº 150, de 1º junho de 2015. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 2 jun. 2015. Seção 1, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.
- _____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da seguridade social, institui o plano de custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção 1, p. 14801. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.
- _____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção 1, p. 14809. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.
- BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- GENTIL, Denise Lobato. **A política fiscal e a falsa crise da seguridade social brasileira – análise financeira do período 1900-2005**. 2006. 358 f. Dissertação (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- GOES, Hugo. **Manual de direito previdenciário**. 11. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2016.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 20. ed. Niterói: Impetus, 2015.
- _____. **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: 11 jan. 2017.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de direito previdenciário**. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Princípios de direito previdenciário**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. É contraditória a afirmação de que há déficit na previdência. **Revista Consultor Jurídico**, 15 dez. 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-dez-15/sergio-martins-contraditoria-afirmacao-deficit-previdencia>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

MORAES, Ricardo Quartim. A evolução histórica do estado liberal ao estado democrático de direito e sua relação com o constitucionalismo dirigente. **Revista de informação legislativa**, Brasília, DF, v. 51, n. 204, p. 269-285, out/dez. 2014.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

OLIVEIRA, José Carlos de. **A história do trabalhador doméstico: do escravismo aos dias atuais**. Disponível em: <<http://itaporanga.net/genero/1/GT11/14.pdf>>. Acesso em: 16 jan. 2017.

PORTELA, Airton. **Comentários à lei complementar nº 150/2015: “a lei das domésticas” (lei dos trabalhadores domésticos)**. Disponível em: <http://www.acaoadireito.com.br/2015/06/comentarios-lei-complementar-n-1502015_68.html>. Acesso em 11 jan. 2017.

SANTOS, Maria Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. A CLT invadida (ou domesticando a exclusão): o tardio ingresso do trabalho doméstico na CLT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 19, n. 19, p. 56-66, jun. 2015.

TROMBETA, Nathália Moutinho Chabregas. **A extensão dos direitos trabalhistas ao empregado doméstico pela emenda constitucional nº72/13 e suas implicações**. 2014. 104 f. Monografia (Conclusão do curso) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, Ribeirão Preto.