

UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS ENCARGOS SOCIAIS COBRADOS DO EMPREGADOR DOMÉSTICO E DO EMPREGADOR EMPRESARIAL

Cíntia de Fátima Silva¹

Diego Sidrim Gomes de Melo²

Percy Lopes Júnior³

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a desproporcionalidade da cobrança dos encargos sociais do empregador empresarial e do empregador doméstico. Com o advento da Lei Complementar 150/2015, também conhecida como a PEC das domésticas, o contrato de trabalho desta categoria passou a onerar bem mais o empregador doméstico, que por não auferir qualquer lucro com as atividades exercidas por seu empregado em âmbito residencial, passou a avaliar a própria necessidade versus a possibilidade em manter o vínculo empregatício formal com o trabalhador doméstico. A pesquisa realizada tem relevância ante as necessárias inovações trazidas pela LC nº 150/2015, e tem como resultado a conclusão de que o legislador, ao onerar sobremaneira o empregador doméstico, findou por expor ao risco do desemprego os profissionais da categoria, efeito justamente contrário ao almejado com a promulgação da mencionada Lei.

Palavras chave: Empregador empresarial. Empregador doméstico. Encargos sociais. Desproporcionalidade.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the disproportionality of the collection of the social charges of the business employer and the housekeeper. With the advent of Complementary Law 150/2015, also known as the PEC of housekeeper, the labor contract

¹ SILVA, Cíntia de Fátima. Bacharela em Direito e Pós-graduada em Direito Processual Civil pela Universidade Potiguar – UnP. E-mail: cintiafs.adv@gmail.com

² MELO, Diego Sidrim Gomes de. Bacharel em Direito e Pós-graduado em Direito Penal e Criminologia. E-mail: diego-sidrim@hotmail.com

³ LOPES JÚNIOR, Percy. Bacharel em Direito pela Faculdade Natalense de Ensino e Cultura – FANEC. E-mail: percy.junior@ig.com.br

of this category began to burden housekeeper much more, that for not gaining any profit from the activities performed by its employee in a residential, began to evaluate the need itself versus the possibility of maintaining the formal employment bond with the housekeeper. The research carried out has relevance to the necessary innovations brought by LC nº 150/2015, and has as a result the conclusion that the legislator, by imposing a heavy burden on housekeeper, ended up exposing to the risk of unemployment the professionals of the category, just the opposite effect to the aim with the promulgation of said Law.

Keywords: Business employer. Housekeeper. Social charges. Disproportionality.

1 INTRODUÇÃO

Os encargos sociais que derivam das relações de emprego são de responsabilidade do empregador. São obrigações tributárias legais tanto para com o Estado quanto para com seu funcionário. Estima-se que os empresários brasileiros pagam mais taxas referentes aos seus colaboradores do que quaisquer outros empresários no mundo, que podem chegar a 36% dos custos relacionados a uma folha de pagamento.

A Lei Complementar nº 150/2015, popularmente conhecida como PEC das Domésticas, regulamentou a relação empregatícia doméstica, impondo ao empregador da categoria encargos sociais semelhantes aos cobrados do empregador empresarial. Todavia, a empresa auferir lucro com a atividade de seu empregado e com isso consegue manter o contrato de trabalho, haja vista o caráter essencialmente econômico da relação de emprego, ao contrário do empregador doméstico, que apenas paga para ter o serviço prestado em âmbito familiar e residencial, sem perceber qualquer lucro com as atividades exercidas por seu empregado. Assim sendo, evidencia-se nitidamente a desproporcionalidade da cobrança dos encargos sociais do empregador doméstico e do empregador empresarial.

O presente estudo encontra justificativa nas necessárias inovações trazidas pela LC nº 150/2015, em confronto aos vícios das relações empregatícias em âmbito doméstico que, por terem um caráter mais intimista findam por dificultar ou mesmo impedir o acesso do trabalhador em perceber o que lhe é de direito. Contudo, ao onerar sobremaneira o empregador doméstico, o legislador findou por expor ao risco de

desemprego os profissionais da categoria, haja vista que o empregador passou a analisar detidamente sua necessidade *versus* a possibilidade em manter o empregado doméstico. Diante deste quadro, questiona-se: como os encargos agora exigidos do empregador doméstico, com o advento da LC nº 150/2015, afetam os profissionais desta categoria?

2 CONTRATO DE TRABALHO

Entende-se por contrato, conforme o Código Civil (Lei nº 10.406/2002), o negócio jurídico acordado de forma tácita ou expressa, mediante o qual as partes ajustam entre si direitos e obrigações recíprocas. Para ter validade, é necessário que o contrato atenda aos elementos essenciais, ou jurídico-formais, elencados no artigo 104 daquela lei:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

No âmbito do Direito Trabalhista, tem-se que a primeira ação legal a ser tomada entre empregador e empregado para formalizar o vínculo empregatício é a pactuação do contrato de trabalho, que visa proporcionar segurança e proteção para ambas as partes.

Assim, o contrato de trabalho constitui-se em negócio jurídico e, como tal, abarca em si os elementos essenciais elencados no artigo 104 do Código Civil: capacidade das partes, licitude do objeto e forma prescrita ou não vedada por lei, obviamente com as necessárias adequações à esfera laboral. É através do contrato de trabalho que empregador e empregado estabelecem todas as condições de trabalho, com as devidas obrigações, deveres e possíveis acordos.

O Decreto-Lei nº 5.452/43, também conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), disciplina a relação de emprego ao definir o contrato individual de trabalho como acordo tácito ou expresso, podendo ser objeto de livre estipulação entre as partes, desde que não fira os preceitos legais e decisões das autoridades competentes:

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

(...)

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Embora a terminologia usual e legal seja “contrato de trabalho”, o mais correto seria “contrato de emprego”. Isto é assim porque, conforme leciona MARTINS (2016, p. 160):

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí porque se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Isto posto, urge conceituar o que vem a ser contrato de trabalho. Nas palavras de DELGADO (2016, p. 559):

(...) define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante uma pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

O contrato de trabalho representa o pacto de uma atividade, haja vista que não se contrata um resultado. Faz-se necessária a continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados periodicamente e conduzidos por aquele que auferir o mencionado serviço prestado. Estas características tornam evidente a existência de um acordo volitivo, autônomo e privado entre as partes.

Pode-se, portanto, caracterizar o contrato de trabalho como acordo de Direito Privado, bilateral, consensual, oneroso, sinalagmático, e de trato sucessivo. Possui ainda requisitos específicos como subordinação, pessoalidade ou *intuitu personae* quanto ao empregado, sendo dotado de alteridade e podendo vir acompanhado de outros contratos anexos (contrato complexo).

É acordo de Direito Privado, haja vista a natureza essencialmente privada das partes pactuantes (mesmo quando o Estado contrata empregados celetistas, ou seja, regidos pela CLT, pois nestas situações age como contratante particular, sem prerrogativas especiais em face da legislação laboral), os interesses dos envolvidos, como também em virtude da própria relação jurídica central desse contrato.

Tem caráter bilateral o contrato de trabalho, por ser pactuado apenas entre duas pessoas, o empregado e o empregador; não existe a participação de um terceiro nesta relação.

É indubitavelmente consensual, pois para existir não necessita de formalidades imperativas. Havendo consenso entre as partes, mesmo de forma verbal, o contrato de trabalho estará acordado. Pode, inclusive, ajustar-se tacitamente, sem necessidade de qualquer manifestação expressa proveniente de qualquer das partes contratuais.

Há onerosidade, posto que o contrato de trabalho não é gratuito: o serviço prestado pelo empregado deve ser remunerado. Segundo MARTINS (2016, p. 178), “Se o empregado presta serviços gratuitamente, por vários meses ou anos, não há contrato de trabalho”.

O contrato de trabalho é sinalagmático ou comutativo, pois as partes se obrigam entre si à satisfação de prestações recíprocas em relação ao outro, ensejando equilíbrio formal entre as prestações onerosas. Note-se que “não é o contrato sinalagmático em cada prestação, mas no conjunto das prestações” (MARTINS, 2016, p. 178).

Deve haver a continuidade na prestação de serviços, daí se adefere o caráter de trato sucessivo. “As prestações centrais desse contrato (trabalho e verbas salariais) sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se seguidamente, ao longo do prazo contratual” (DELGADO, 2016, p. 564). Não é instantâneo, pois não se exaure no cumprimento de uma única prestação.

A subordinação é um dos requisitos básicos do contrato de trabalho. O empregado exerce suas atividades com dependência ao empregador, por quem é dirigido; destarte, o obreiro é subordinado ao seu empregador, diferenciando-se assim do trabalhador autônomo, pois este último “não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio” (MARTINS, 2016, p. 176).

A pessoalidade ou *intuitu personae* quanto ao empregado também é um requisito do contrato laboral, ou seja, a prestação de serviços é realizada por certa e determinada pessoa, não podendo o empregado contratar com o empregador e aquele fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo trabalhista formar-se com o terceiro. “O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviços, empreitada, etc.” (MARTINS, 2016, p. 176).

O contrato de trabalho com relação ao obreiro é infungível. DELGADO (2016, p. 563) leciona que

A característica da infungibilidade obreira supõe a presença de uma *fidúcia* especial com relação ao empregado: a prestação laboral contratada é

subjetivamente infungível, não podendo ser cumprida por outrem que desonere o empregado contratado. É, desse modo, *atividade pessoal*, que não pode, por isso mesmo, ser pactuada por pessoas jurídicas (que contratam, não obstante, prestação de serviços no sentido amplo). Além disso, a atividade contratada (obrigação de fazer) é tida como *facienda necessitas*, isto é, trata-se da prestação principal do contrato sob a ótica obreira.

O trabalhador presta serviço por conta alheia, evidenciando a alteridade nesta modalidade contratual. É um labor sem qualquer risco pelo empregado:

O risco inerente à prestação de serviços e a seu resultado, além dos riscos do próprio empreendimento empresarial, todos são estranhos à figura do prestador (o obreiro, portanto, recaindo sobre o adquirente de tais serviços) (DELGADO, 2016, p. 564).

Típica do contrato de trabalho, a alteridade é inerente a este, independentemente do ajuste entre as partes, tácitos ou expressos, no tocante aos riscos do empreendimento ou do trabalho executado.

O contrato de trabalho pode ser classificado de várias formas. Contratos comuns são os mais usuais; dizem respeito a qualquer empregado e a eles aplica-se a CLT. Contratos especiais possuem algumas particularidades; no geral, são regidos por legislação especial ou constam numa parte específica da própria CLT, por dizer respeito a uma categoria específica. A exemplo disso, tem-se os professores, que percebem por aula dada, e não por hora; os marítimos, que ficam internos em embarcações por longo período, podendo-lhes ser exigido serviços por até vinte e quatro horas; os menores de dezoito anos, que são legalmente impedidos de prestar serviços em atividades insalubres ou perigosas; tem-se ainda os bancários, que têm contrato de trabalho com certas regras especiais fixadas por lei ou vantagens que foram asseguradas à categoria.

O contrato empregatício pode ser individual, quando possui apenas um único empregado no polo ativo da relação laboral pactuada, ou coletivo, quando há pluralidade em ambos os polos contratantes, no qual

seres coletivos empresariais e obreiros pactuam cláusulas assecuratórias de direitos e obrigações entre si e dispositivos fixadores de normas jurídicas autônomas aplicáveis à respectiva base econômico-social (DELGADO, 2016, p. 590).

Classifica-se o contrato laboral quanto à jornada, subdividindo-se em tempo real, que corresponde à jornada de oito horas diárias, no limite de quarenta e quatro horas

semanais; e tempo parcial, quando o obreiro presta seus serviços de forma a não exceder 30 horas semanais, em alguns casos, 26 horas semanais.

No tocante à manifestação, o contrato de trabalho pode ser expresso ou tácito. No Direito Civil, a manifestação da vontade contratual é vista de forma mais relevante do que na seara trabalhista. Isto é assim por que os contratos laborais possuem um caráter de adesão, além de as normas trabalhistas possuírem regras imperativas que visam equilibrar as partes pactuantes. Destaque-se que a informalidade não elimina a importância da documentação dos atos contratuais trabalhistas.

Por fim, os contratos de trabalho podem ser classificados quanto sua duração, dividindo-se em por prazo determinado ou indeterminado. Contratos por prazo indeterminado são aqueles cuja duração temporal não tenha um fator extintivo predeterminado, mantendo-se vigentes ao longo do tempo. Encontra respaldo legal no artigo 452 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 06 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

De acordo com DELGADO (2016, p. 593), “a indeterminação da duração dos contratos constitui regra geral incidente aos pactos empregatícios”, que concede um status de privilegiado de presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contratação laboral. Essa presunção é entendimento pacífico, sendo inclusive objeto sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, TST:

Súmula nº 212 do TST
DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Os contratos de trabalho por prazo determinado, por sua vez, são aqueles que possuem prazo ou termo prefixado para sua conclusão. A CLT regulamente esta modalidade contratual em seu artigo 443:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou

indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

O contrato por prazo determinado encontra sua definição legal no §1º do referido artigo: “Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”. Trata-se, portanto, de uma exceção: não apresenta característica de continuidade, possuindo natureza jurídica convencional, ou seja, necessita de um acordo de vontades.

Por seu caráter excepcional, os contratos por prazo determinado possuem regras, características e efeitos jurídicos que o diferenciam: sua duração é prefixada em virtude da atividade econômica exercida pelo empregador, seja pela limitação do tempo ou pela sazonalidade da atividade exercida, ou ainda, quando o contrato for em caráter de experiência, que visa avaliar se o pretense empregado tem condições de prestar serviço, verificando seu desempenho na função ofertada.

A CLT é clara no tocante à limitação temporal do contrato de trabalho por prazo determinado. Seu artigo 445 limita ao prazo de dois anos esta modalidade contratual, podendo ser prorrogado uma única vez, nos moldes do artigo 451 do mesmo diploma legal, inserido pela Lei nº 9.601/1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado:

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 02 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

(...)

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Sobre o contrato de experiência, o prazo legal é de noventa dias; após este período, sem manifestação contrária das partes, o pacto converte-se automaticamente em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Em linhas gerais, tem-se explanado aqui o vínculo que une o empregador e

empregado na relação jurídica trabalhista, o contrato de trabalho, com suas características, requisitos e espécies. Por ter caráter oneroso, uma das obrigações advindas do pacto laboral são os encargos sociais, via de regra de responsabilidade do empregador.

Passar-se-á, então, à análise da parte contratante na relação de emprego: o empregador, em duas modalidades específicas, empregador empresarial e o doméstico.

3 EMPREGADOR EMPRESARIAL

Define-se empregador como “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação” (DELGADO, 2016, p. 443). Empregador é, portanto, o contratante, o tomador de serviço na relação empregatícia. A CLT traz o conceito em seu artigo 2º:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Note-se que a CLT iguala a figura do empregador à empresa. Nas palavras de DELGADO (2016, p. 444):

De fato, a eleição do termo empresa tem o sentido funcional, prático, de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador. Ao enfatizar a empresa como empregador, a lei já indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato, dado que a ordem justabalhista interessaria mais a continuidade da situação objetiva da prestação de trabalho empregatício ao empreendimento focado, independentemente da alteração de seu titular.

Assim, o mesmo autor conceitua empresa como

o complexo de bens materiais e imateriais e relações jurídicas que se reúnem como um todo unitário, em função de dinâmica e finalidade econômicas fixadas por seus titulares. É a organização dos fatores de produção (bens, relações, direitos e obrigações) a serviço de um fim econômico previamente definido (DELGADO, 2016, p. 448).

Em um conceito mais atual, pode-se definir empregador “como sendo pessoa física ou jurídica, que assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de pessoal e serviços” (QUEIROZ, 2016, p. 1).

Em que pesem os esclarecimentos acima, o direito trabalhista mantém a concepção de empregador empresarial ou urbano inerente à empresa. Isto é assim, pois, economicamente falando, a empresa detém em si a combinação dos fatores de produção: terra, capital e trabalho; desta feita, a empresa tem suas atividades nitidamente voltadas para o mercado e isto por si só aduz a condição de empregadora.

A figura do empregador empresarial traz consigo duas características: a despersonalização, para fins justralhistas, e a alteridade, que vem a ser a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio contrato de trabalho. Destarte, a despersonalização vem a ser a “circunstância de autorizar a ordem justralhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego (o empregador) sem prejuízo da preservação completa de contrato empregatício com novo titular” (DELGADO, 2016, p. 445). Enquanto a personalidade é elemento intrínseco ao empregado, a impessoalidade é atributo atávico à figura do empregador.

Importa destacar que a despersonalização do empregador é de suma importância quando se faz necessária a “busca da responsabilização subsidiária dos sócios integrantes da entidade societária, em contexto de frustração patrimonial pelo devedor principal na execução trabalhista” (DELGADO, 2016, p. 446).

Desta feita, dois são, portanto, os requisitos para se aplicar a desconsideração da personalidade jurídica: (a) abuso da personalidade jurídica, que é caracterizado pelo desvio de sua finalidade, como, por exemplo, por fraude; (b) confusão patrimonial, como na hipótese em que o patrimônio da microempresa se confunde com o de seus sócios, como no caso da utilização da conta bancária do sócio para pagar dívidas da empresa. (MARTINS, 2016, p. 309).

Outra característica do empregador é a alteridade, pois este assume os riscos de sua atividade econômica, ou seja, são de sua responsabilidade os resultados positivos e

negativos. Em outras palavras, “o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução” (DELGADO, 2016, p. 447).

Outro ponto que merece relevância é a distinção que se deve fazer entre empresa e estabelecimento. Segundo MARTINS (2016, p. 305): “Empresa, entretanto, não se confunde com o *estabelecimento*, que é o lugar em que o empresário exerce suas atividades. O estabelecimento é parte da empresa”. LEITE (2015, p. 1), entende que:

O estabelecimento principal é o lugar de onde emanam as diretrizes do empresário, onde se tem a sede dos seus negócios. É onde se centraliza a atividade e influência econômica e onde recebem impulso diretor.

Essa distinção entre a figura do empregador e o estabelecimento é crucial na teoria e prática do Direito do Trabalho, pois, nas palavras de DELGADO (2016, p. 450):

(...) a ordem justralhista, em distintas oportunidades (quando trata, por exemplo, do grupo econômico, da sucessão de empregadores ou do tema da responsabilidade), *acentua a integração objetiva da relação de emprego no complexo de bens materiais e imateriais componentes de tais institutos, como fórmula de potencializar os objetivos protecionistas perseguidos por esse ramo jurídico especializado.*

Inferese daí, portanto, que o estabelecimento não pode se confundir com a figura do empregador por ser um conjunto de bens e não um sujeito de direitos.

Por fim, importa destacar a distinção entre a empresa e a figura do proprietário, “pois uma empresa bem gerida pode durar anos, enquanto o proprietário falece” (MARTINS, 2016, p. 305). Daí vem o conceito de instituição, sendo esta aquilo que perdura no tempo. O autor explica que:

Nesse conceito, verifica-se que o empresário não é aquele que exerce sua atividade eventualmente, mas habitualmente, com características profissionais. Quem assume os riscos do empreendimento é o empresário, que se beneficia dos lucros e se expõe ao prejuízo.

A figura do empregador possui algumas características atávicas, como as citadas neste capítulo: a despersonalização a alteridade, por exemplo. Existem várias espécies de empregador: o empregador urbano ou empresarial, o empregador rural, o empregador doméstico, a empresa de trabalho temporário, o grupo de empresas, etc. O presente trabalho limitar-se-á ao estudo do empregador empresarial e do empregador doméstico. Passa-se, portanto, à análise deste último.

4 EMPREGADOR DOMÉSTICO

Não há uma definição exata do que venha a ser o empregador doméstico na CLT, nem a Lei Complementar nº 150/2015, conhecida como a Lei do Empregado Doméstico, o define expressamente. Entretanto, a Lei nº 8.212/91, Lei Orgânica da Seguridade Social, traz em seu artigo 15, inciso II, o seguinte conceito:

Lei Orgânica da Seguridade Social - Lei 8.212/91

Art. 15. Considera-se:

(...)

II - empregador doméstico - a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

Partindo desta premissa, veja-se o artigo primeiro da Lei Complementar nº 150/2015, que estabelece o que vem a ser empregado doméstico:

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 02 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Tem-se, então, que empregador doméstico é a pessoa física ou família que percebe a prestação de serviços de natureza contínua, sem finalidade lucrativa, por parte do empregado doméstico, para seu âmbito residencial. Conforme conceitua MARTINS (2016, p. 331):

O empregador doméstico é a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial (...). Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa jurídica nem ter atividade lucrativa. (MARTINS, 2016, p. 311).

Não há de se falar em pessoa jurídica como empregador doméstico, pois esta geralmente terá por escopo atividade lucrativa, nem se pode pensar numa pessoa jurídica que seja família, daí restringir à figura do empregador a pessoa física ou família.

O termo família é deveras muito amplo, podendo ter vários significados. Mesmo no âmbito do Direito, não se tem um conceito definido de família. Juridicamente, portanto, faz-se necessário delimitar a acepção do termo. DINIZ (2015, p. 23) leciona que, “na seara jurídica encontram-se três acepções fundamentais do vocábulo *família*: a) a amplíssima; b) a lata e c) a restrita”.

Segundo a professora (DINIZ, 2015, p. 24), “no *sentido amplíssimo* o termo abrange todos os indivíduos que estiverem ligados pelo vínculo da consanguinidade ou da afinidade, chegando a incluir estranhos”. Já no sentido lato, “além dos cônjuges ou companheiros, e de seus filhos, abrange os parentes da linha reta ou colateral, bem como os afins (os parentes do outro cônjuge ou companheiro)” (DINIZ, 2015, p. 24). Por fim, para a mesma autora, no sentido restrito, família é

o conjunto de pessoas unidas pelos laços do matrimônio e da filiação, ou seja, unicamente os cônjuges e a prole (...), e *entidade familiar* a comunidade formada pelos pais, que vivem em união estável, ou por qualquer dos pais e descendentes (...), independentemente de existir o vínculo conjugal que a originou. (DINIZ, 2015, p. 24).

Assim sendo, para efeitos da legislação trabalhista e caracterização da família como empregador doméstico, elucida MARTINS (2015, p. 16):

A lei usa, porém, o termo *família* num sentido amplo, devendo-se entender que são todas as pessoas que vivam na mesma residência, como ocorre com parentes que moram no mesmo local, como tio e sobrinho ou irmãos e primos. Família pode ser um conjunto de pessoas que habita na mesma casa, como de uma família irregular. Essa também é uma forma de se interpretar a expressão *âmbito residencial*, isto é, esta compreende as pessoas que nele residam. Pouco importa se a família tem ou não personalidade jurídica, pois esse não é o elemento marcante para descaracterizar a condição do empregado doméstico, mas a situação de fato.

Destaque-se que o empregador doméstico não é apenas a família, necessariamente, considerada em seus aspectos de parentesco. É também um grupo de pessoas que se reúnem para viver conjuntamente, a exemplo de estudantes que ocupam uma residência ou apartamento, e necessitam de uma pessoa para realizar serviços domésticos.

Isto posto, qualquer membro da família pode registrar o empregado doméstico e fazer anotações em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), desde que estejam resguardados os direitos do trabalhador.

No tocante ao âmbito residencial, este pode ser compreendido como a casa, apartamento, ou lugar diverso onde resida o empregador. Estende-se também ao sítio de recreio ou chácara, à casa de campo ou de praia, pois se entende serem estes uma extensão da residência da pessoa. Isto é assim porque

Residência tem, aqui, um sentido amplo, podendo ser estendida uma residência provisória, como o sítio, a casa de campo, em que o empregador passa alguns dias do ano. Âmbito residencial quer dizer todas as propriedades residenciais do empregador, mesmo que nelas ele não fixe moradia ou domicílio de forma permanente. O fato de o empregado doméstico realizar seu trabalho fora do âmbito residencial não descaracteriza a situação, como ocorre com o motorista, com a própria empregada doméstica que vai ao banco pagar contas do patrão ou vai à feira, ao supermercado, ao sapateiro, etc. O importante não é o local em que o serviço está sendo prestado, mas se o é para o âmbito residencial. (MARTINS, 2015, p. 17).

Um ponto crucial para a caracterização do empregador doméstico é não ter por intuito atividade lucrativa com a prestação de serviços do trabalhador. São, portanto, um grupo de consumo: nada produz, não tendo, destarte, finalidade lucrativa na condição de família. “Trata-se, pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros” (DELGADO, 2016, p. 402).

Se as atividades do empregado doméstico passarem à produção e consequente fonte de lucro, este será considerado empregador comum, e não doméstico.

Destarte, o empregador doméstico não poderá auferir lucro com as atividades de seu obreiro, sob pena de se descaracterizar a relação de trabalhador doméstico, passando este à condição de empregado comum e fazendo jus a todos os encargos inerentes. MARTINS (2017, p. 17) ainda elucida:

Assim, a arrumadeira de uma residência será empregada doméstica, pois naquela não há atividade lucrativa, enquanto que, se trabalhar para um hotel, será empregada urbana regida pela CLT; a cozinheira que trabalhar na residência será doméstica, no restaurante será empregada urbana; o jardineiro de uma residência será doméstico, o de uma empresa comum será empregado regido pela CLT.

Ao empregador doméstico é permitido que tenha qualquer ou nenhuma profissão, pois isto é irrelevante para o contrato de trabalho com o obreiro doméstico. O que este tipo de empregador não pode é ter atividade com finalidade lucrativa em sua casa, utilizando a mão-de-obra do empregado doméstico para este fim.

Embora possuam algumas semelhanças, as figuras do empregador empresarial e do empregador doméstico apresentam aspectos distintos que os diferenciam entre si. Isto é assim, pois, a principal diferença entre ambos consiste na finalidade lucrativa de suas atividades: enquanto o empregador empresarial visa o lucro através do trabalho prestado por seu empregado, o empregador doméstico não tem o mesmo objetivo, pois, para este, a atividade de seu obreiro é para ele de mero consumo, sem caráter produtivo.

Por muito tempo o tratamento legal entre o empregado urbano e o doméstico foi diferenciado. Sob o contexto histórico, percebe-se que o empregado urbano de hoje deriva da Revolução Industrial, enquanto que o empregado doméstico existe desde a escravidão. Embora ambos tenham uma evolução histórica de lutas por seus direitos, o empregado doméstico sempre se viu menos assistido, não apenas pela conjuntura jurídica, mas pela natureza íntima de sua relação com seu empregador, o que sempre deu azo para mitigação dos direitos mais básicos do trabalhador.

Surgiu, assim, a Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015, também conhecida como a Lei do Empregado Doméstico, pois através dela o trabalhador doméstico teve vários direitos reconhecidos, inclusive de perceber alguns benefícios inerentes apenas ao empregado urbano, como sua inclusão obrigatória ao FGTS, por exemplo.

Em que pese os justos benefícios em prol dos empregados, todos eles têm custos para seus respectivos empregadores, através dos chamados encargos sociais. Passe-se, então, ao estudo de tais encargos no âmbito trabalhista.

5 ENCARGOS SOCIAIS

Ao contratar um empregado, o empregador assume obrigações tributárias legais tanto para com o Estado quanto para com seu funcionário. Tratam-se dos chamados encargos sociais e trabalhistas, que geram ônus ao empregador.

Os encargos sociais e trabalhistas são uma responsabilidade inerente a qualquer tipo de vínculo empregatício, sendo chamados de custos indiretos na relação de custos do emprego, para o empregador. Estes custos indiretos dividem-se entre aqueles que são pagos para um fundo coletivo e aqueles que são pagos para o trabalhador individualmente.

Diferenciam-se basicamente pelo beneficiário direto por seu pagamento. No caso dos encargos sociais, o beneficiário direto é o Estado, através de suas políticas públicas e benefícios que serão futuramente convertidos para o trabalhador, caracterizando-se por terem arrecadação difusa.

Define-se, portanto, os encargos sociais como taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficiam o trabalhador de forma indireta ou em longo prazo. Nas palavras de Abrantes:

Encargos sociais são direitos concedidos ao trabalhador por lei (são obrigatórios) incidentes sobre sua folha de pagamento. Consiste em valores pagos pelo empregador com o objetivo de custear programas e projetos em prol do empregado. (ABRANTES, 2013, P. 1).

Os encargos sociais dividem-se em vários tipos, a saber: Seguridade e Previdência Social, pagos ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Programa de Integração Social (PIS) ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT), Salário Educação e o Sistema S (SESC/SENAC, SENAI/SESI, SEBRAE, INCRA), sendo estes dois últimos específicos ao setor privado empresarial.

Não se pode olvidar dos encargos trabalhistas. Igualmente custeados pelo empregador, são valores pagos diretamente ao empregado mensalmente ou no final de seu contrato de trabalho, que oferecem um benefício direto ao colaborador. Incluem décimo-terceiro salário, adicional de remuneração (insalubridade e/ou periculosidade), adicional de férias, ausência remunerada, férias, licenças, repouso remunerado e feriado, rescisão contratual, salário família ou auxílio pré-escolar, vale-transporte ou auxílio transporte, indenização por tempo de serviço, dentre outros benefícios. Importa destacar que estes valores, quando percebidos pelo empregado, vão direto para o funcionário e têm caráter extra salarial, ou seja, não interferem negativamente em seus salários, férias e assim por diante.

Como visto, os encargos sociais e trabalhistas são de responsabilidade do empregador. Passa-se ao estudo de como estes encargos são percebidos pelos empregadores empresarial e doméstico.

5.1. ENCARGOS SOCIAIS COBRADOS DA EMPRESA

Estima-se que os empresários brasileiros pagam mais taxas referentes aos seus colaboradores do que quaisquer outros empresários no mundo, que podem chegar a 36% dos custos relacionados a uma folha de pagamento. São encargos sociais cobrados do empregador empresarial: recolhimento ao INSS, FGTS, PIS ou PASEP, GILRAT, Salário Educação e o Sistema S.

A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à

previdência e à assistência social. Encontra respaldo legal no artigo 194 da Constituição Federal de 1988:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

No mesmo sentido, a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, conforme os artigos 201 e 202 da Carta Magna:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

(...)

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

O Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) é o caixa da Previdência Social, sendo assim o responsável pelo pagamento das aposentadorias e demais benefícios aos trabalhadores em âmbito nacional, a exceção dos funcionários públicos, que possuem regime jurídico próprio. Ao empregador cabe o recolhimento da contribuição previdenciária ao INSS, nos termos do artigo 195, incisos I e parágrafos 9, 11, 12 e 13 da Constituição Federal:

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

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;

b) a receita ou o faturamento;

c) o lucro;

(...)

§ 9º As contribuições sociais previstas no inciso I do caput deste artigo poderão ter alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas, em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão-de-obra, do porte da empresa ou da condição estrutural do mercado de trabalho.

(...)

§ 11. É vedada a concessão de remissão ou anistia das contribuições sociais de que tratam os incisos I, a, e II deste artigo, para débitos em montante superior ao fixado em lei complementar.

§ 12. A lei definirá os setores de atividade econômica para os quais as contribuições incidentes na forma dos incisos I, b; e IV do caput, serão não-cumulativas.

§ 13. Aplica-se o disposto no §12 inclusive na hipótese de substituição gradual, total ou parcial, da contribuição incidente na forma do inciso I, a, pela incidente sobre a receita ou o faturamento.

Assim, o pagamento deste encargo social serve ao propósito de garantir que o trabalhador receberá um benefício mensal a partir de sua aposentadoria, seja ela por tempo de contribuição ou por idade e invalidez, bem como serve de garantia à percepção de pensão por morte, aos possíveis auxílios-doença, acidente e doença por acidente de trabalho, ao salário-maternidade e família, a reabilitação profissional e o décimo-terceiro salário.

O empregador tem o dever de recolher a sua contribuição previdenciária para o INSS, além da contribuição descontada do trabalhador. Esta última encontra respaldo legal no artigo 194, inciso II da Carta Maior:

Art. 194. (...)

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;

A contribuição de responsabilidade do empresário é calculada sobre o total da folha de pagamento mensal, correspondente a 20% do valor pago aos seus funcionários. Para o empregado, essa alíquota pode variar em alguns casos, de acordo com a faixa salarial; a partir de janeiro de 2017 a variação passou a incidir nos seguintes percentuais: 8%, sobre

salários até R\$ 1.659,38; 9%, sobre salários de 1.659,39 até R\$ 2.765,66; e 11% sobre salários de R\$ 2.765,67 até R\$ 5.531,31.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um instituto jurídico bastante complexo, de caráter multidimensional. Tem respaldo legal em âmbito constitucional, em seu artigo 7º, inciso III:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
III - fundo de garantia do tempo de serviço;

Encontra força normativa também na Lei nº 8.036/1990, que trata diretamente o tema. Delgado (2016, p. 1410) define:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço consiste em recolhimentos pecuniários mensais, em conta bancária vinculada em nome do trabalhador, conforme parâmetro de cálculo estipulado legalmente, podendo ser sacado pelo obreiro em situações tipificadas pela ordem jurídica, sem prejuízo de acréscimo percentual condicionado ao tipo de rescisão de seu contrato laborativo, formando, porém, o conjunto global e indiferenciado de depósitos um fundo social de destinação legalmente especificada.

O recolhimento do FGTS é de responsabilidade do empregador, mensalmente, em conta bancária de titularidade de seu empregado, vinculada especificamente à Caixa Econômica Federal (CAIXA). Estes depósitos são corrigidos monetariamente, além de capitalizarem juros de três por cento ao ano, nos moldes do artigo 13⁴, *caput*, da Lei nº 8.036/1990. O percentual incidente a ser recolhido pelo empregador é de 8% sobre o salário mensal do trabalhador, exceto quando se tratar de contrato de aprendizagem, para o qual a alíquota é de 2%.

Assim sendo, são contribuintes do FGTS os empregadores, de modo geral, e são beneficiários os trabalhadores regidos pela CLT, os avulsos, os domésticos, os rurais, excetuando-se os autônomos, eventuais e os servidores públicos civis e militares. O prazo para o pagamento do FGTS é até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao vencido. Veja-se o artigo 15 da Lei nº 8.036/1990:

⁴ **Art. 13.** Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização juros de (três) por cento ao ano.

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Por fim, a fiscalização do recolhimento dos depósitos do FGTS é feita pelo Ministério do Trabalho, por meio das Delegacias Regionais do Trabalho, cabendo à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre empregador e empregado decorrentes da aplicação de Lei nº 8.036/1990.

Outro encargo social importante vem a ser o PIS – PASEP. O Programa de Integração Social (PIS) foi instituído através da Lei Complementar nº 07/1970, e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) foi criado pela Lei Complementar nº 08/1970. Através da Lei Complementar nº 26/1975, ambos os programas foram unificados e sua regulamentação consolidada pelo Decreto nº 78.276/1976. Trata-se, portanto, de um fundo de participação do trabalhador na renda nacional, gerido pelo Governo Federal.

As arrecadações decorrentes das contribuições PIS e do PASEP financiam o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), destinado a promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas. Desta forma, são contribuintes do PIS as pessoas jurídicas de direito privado e a elas equiparadas pela legislação do imposto de renda, que tenham ou não finalidade lucrativa; os participantes do PIS são todos os empregados definidos na legislação trabalhista, inclusive os trabalhadores avulsos que preencham os requisitos legais. Já os participantes do PASEP são os funcionários públicos ou titulares de empregos regidos pela legislação trabalhista.

A arrecadação deste encargo encontra previsão legal no artigo 239 da Constituição Federal de 1988:

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo.

A base de cálculo é a receita operacional bruta da pessoa jurídica mensal, sem deduções de custos, despesas e encargos. As alíquotas incidentes para o PIS-PASEP são,

respectivamente, de 0,65% e de 3%.

Tem-se também, dentro dos encargos sociais, o Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos do Ambiente de Trabalho (GIRALT). Equivalente ao antigo Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), é um tributo pago sobre a folha de pagamento das empresas, tendo por finalidade o financiamento da Seguridade Social. Esta contribuição onera a folha de pagamento das empresas em alíquotas de 1% a 3%, de acordo com o grau de risco da atividade principal por ela exercida, nos termos do artigo 22, inciso II da Lei 8.212/1991, bem como de acordo com o entendimento da Súmula 351 do STJ, a saber:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

(...)

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Súmula 351/STJ - 11/07/2017.

Seguridade social. Tributário. Acidente de trabalho. Alíquota. Seguro de Acidente do Trabalho - SAT. Aferição pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro. Lei 8.212/1991, art. 22, II.

É, portanto, um seguro pago pela empresa mediante uma contribuição adicional, o qual se destina a cobrir eventuais acidentes de trabalho, ou seja, na ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, o acidentado ou seus dependentes têm direito às prestações e serviços previstos na legislação previdenciária. O GIRALT tem por escopo financiar os benefícios concedidos pelo INSS em razão do grau de incidência da incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

Outro encargo social relevante é o Salário Educação, um tributo pago exclusivamente pelas empresas do setor privado, destinado ao financiamento de programas, projetos e ações voltados para a educação básica pública. Encontra embasamento legal na Constituição Federal, em seu artigo 212, § 5º, bem como no artigo 15 da Lei 9.424/1996, *in verbis*:

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

(...)

§ 5º A educação básica pública terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da lei.

Lei nº 9.424/1996

Art. 15. O Salário-Educação, previsto no art. 212, § 5º, da Constituição Federal e devido pelas empresas, na forma em que vier a ser disposto em regulamento, é calculado com base na alíquota de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, assim definidos no art. 12, inciso I, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Regido também pela Lei nº 9.766/1998, o Salário Educação é recolhido ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), no percentual de 2,5% sobre a folha de pagamento de empresas do setor privado, mensalmente, junto com as demais contribuições sociais.

Por fim, tem-se o Sistema S: último dos encargos sociais mais importantes, esta contribuição financia instituições responsáveis por oferecerem escolas profissionalizantes, centros de tecnologia e laboratórios que auxiliam na formação e qualificação de trabalhadores em todo o país. O Sistema S é composto pelo SENAR, SENAC, SESC, SESCOOP, SESI, SENAI, SEST, SENAT, SEBRAE, DPC, INCRA e Fundo Aeroviário, que possuem raízes comuns e características organizacionais similares. A alíquota incidente varia entre 0,2% a 2,5% sobre a folha de pagamento especificamente destas empresas, mensalmente.

Como já dito anteriormente, além dos encargos sociais aqui expostos, o empregador tem responsabilidade sobre os encargos trabalhistas, que são pagos ao empregado, beneficiando-o diretamente. Manter empregados contratados tem custo elevado no Brasil, mas deve-se considerar que os trabalhadores são fundamentais para o crescimento e desenvolvimento da empresa, e que tais encargos possuem caráter obrigatório, de modo que sua inadimplência ou sonegação é passível de sanções severas para o empregador.

5.2. ENCARGOS SOCIAIS COBRADOS DO EMPREGADOR DOMÉSTICO

A categoria doméstica não recebeu nenhuma proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase de institucionalização, o que começou por volta de 1930, de tal modo que, por décadas esta categoria profissional ficou completamente excluída de qualquer

cidadania trabalhista, previdenciária e institucional.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) excluiu expressamente os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas, em seu artigo 7º, alínea “a”:

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

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Conforme leciona DELGADO (2016, p. 406), “a categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a um salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço”. A fase de inclusão jurídica tem sido longa e penosa, perdurando mais de quarenta anos:

(...) inicia-se pela esqualida Lei n. 5.859, de 1972, com apenas três direitos, sendo seguida pelas regras concessoras do Vale Transporte, na segunda metade dos anos de 1980; passa por um momento de grande relevância, a Constituição de 1988 e seu art. 7º, parágrafo único, que acrescentaram oito novos direitos à categoria doméstica; porém retoma o ritmo de avanço somente 18 anos depois de 1988, por meio da Lei n. 11.324, de 2006 (quatro direitos acrescidos); finalmente, consagra-se por intermédio da Emenda Constitucional n. 72, promulgada em 2013, que estende 16 novos direitos aos trabalhadores domésticos (alguns tendo ainda caráter multidimensional). (DELGADO, 2016, p. 406).

Somente através da Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, também conhecida como a Lei do Empregado Doméstico, a regulação da categoria foi elevada a novo patamar jurídico. Nas palavras de DELGADO (2016, p. 412), “é diploma normativo de grande amplitude e minúcia, instaurando novo patamar de regência legal sobre os contratos de trabalho doméstico no país”.

Esta legislação conferiu nova estrutura normativa ao contrato de trabalho doméstico, principalmente no que se refere às obrigações pecuniárias do empregador para com o empregado: a LC nº 150/2015 regulou expressamente os benefícios diretos ao trabalhador doméstico, consolidando à categoria a percepção dos encargos trabalhistas comum ao empregado celetista, tais como décimo-terceiro salário, adicional de férias, ausência remunerada, férias, licenças, repouso remunerado e feriado, rescisão contratual, salário família, vale-transporte, indenização por tempo de serviço, dentre outros benefícios. No mesmo sentido, conferiu também à categoria doméstica a salvaguarda dos encargos sociais, através chamado Simples Doméstico.

O Simples Doméstico, nos dizeres de MARTINS (2015, p. 131), é “o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico”. Criado com o escopo de simplificar as obrigações impostas pela nova lei, o sistema reúne em uma só guia os recolhimentos de todos os tributos devidos pelo empregador e pelo empregado. O Simples Doméstico assegura o recolhimento mensal dos seguintes encargos sociais: Previdência Social (INSS), Seguro contra acidentes de trabalho, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Fundo para Demissão Sem Justa Causa e Imposto de Renda Retido na Fonte (dependendo da faixa salarial do empregado).

Assim, Martins (2015, p. 135) define Previdência Social como:

O seguimento da Seguridade Social, composto de um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinados a estabelecer um sistema de proteção social, mediante contribuição, que tem por objetivo proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado e a sua família, contra contingências de perda ou redução de sua remuneração, de forma temporária ou permanente, de acordo com a previsão da lei.

A Constituição Federal, através do parágrafo único do artigo 7º, inserido pela Emenda Constitucional nº 72/2013, prevê a integração do empregado doméstico à Previdência Social e, para tanto, este deverá recolher contribuições para fazer jus aos benefícios. A LC nº 150/2015 é clara quanto à condição de segurado obrigatório da Previdência Social deferida ao empregado doméstico, em seu artigo 20, a saber:

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

A partir da publicação da LC nº 150/2015, ficou estabelecida a alíquota de 8% a 11% a serem descontados do empregado doméstico, sobre sua remuneração, bem como fixou-se em 8% a alíquota de responsabilidade do empregador, a título de encargo social, nos termos do artigo 34, incisos I e II da mencionada lei:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:
I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a

seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;

Já o Seguro contra acidente de trabalho é de inteira responsabilidade do empregador, de acordo com o disposto no inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal:

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

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

A LC nº 150/2015 estabeleceu, portanto, a alíquota no percentual de 0,8% como obrigação para o empregador doméstico, no inciso III do artigo 34, a saber:

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

(...)

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

Entretanto, Martins (2015, p. 138) faz uma relevante observação:

A lei não é clara sobre a base de cálculo, o que pode importar na inexigibilidade da contribuição para o custeio de acidente de trabalho, pois a base de cálculo necessariamente precisa ser prevista em lei. Parece que incidirá sobre a remuneração paga ao doméstico, pois é a mesma base de cálculo da contribuição previdenciária do empregador e do empregado doméstico.

Um importante encargo social é o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Antes facultativo, através da LC nº 150/2015, passou a ser obrigatório o recolhimento por parte do empregador doméstico, expressamente em seu artigo 21:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Martins (2015, p. 64), em seu magistral ensinamento, conceitua o FGTS como sendo “o depósito bancário vinculado, pecuniário, compulsório, realizado pelo empregador em favor do trabalhador, visando formar uma espécie de poupança para este, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei”.

A alíquota para recolhimento do FGTS é de 8%, devendo incidir sobre a remuneração do empregado, de acordo com o artigo 34, inciso IV da LC nº 150/2015:

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

(...)

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

O recolhimento deve ser feito até o dia 07 do mês seguinte ao vencido. Caso o empregador doméstico não cumpra a obrigação no prazo legal, haverá cobrança de juros e multa de mora.

Um outro encargo social inserido pela LC nº 150/2015 ao empregador doméstico é o Fundo para Demissão Sem Justa Causa. O trabalhador doméstico, assim como os demais trabalhadores, ao ser demitido sem justa causa, por parte do empregador, terá direito a uma multa. Esse fundo será recolhido mensalmente, para, no caso de demissão sem justa causa ou por culpa do empregador, o trabalhador ser indenizado, conforme o artigo 22 da mencionada lei:

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Em caso de demissão com justa causa, esse valor retornará para o empregador doméstico. Destaque-se que a alíquota deste encargo é de 3,2%, também nos termos do artigo 34, inciso V, da LC nº 150/2015, a saber:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:
(...)
V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei;

Por fim, o último tributo a ser recolhido juntamente com os demais através do Simples Doméstico é o Imposto de Renda Retido na Fonte. Esse tributo é de responsabilidade exclusiva do empregado, devendo ser descontado de sua remuneração, a depender de sua faixa salarial. O empregador ao preencher os dados do empregado na já mencionada guia única, será calculado automaticamente, obedecendo a regras exigidas pela Receita Federal, que varia de acordo com a tabela progressiva de incidência mensal.

Por todo o exposto, percebe-se que, embora justos os avanços legais protetores aos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, a LC nº 150/2015 onerou de forma abrupta o empregador desta categoria com a obrigatoriedade de recolhimento e tributos e contribuições legais antes facultativos ou mesmo não devidos em benefício ao obreiro doméstico. Conforme já explicitado no presente trabalho, o empregador doméstico não tem finalidade lucrativa com o exercício das atividades de seu empregado no âmbito residencial. Surge, assim, uma desproporcionalidade tributária na cobrança dos encargos sociais exigidos do empregador doméstico quando comparadas às mesmas exigências feitas ao empregador empresarial.

5.3 A DESPROPORCIONALIDADE DA COBRANÇA DOS ENCARGOS SOCIAIS DO EMPREGADOR DOMÉSTICO E DO EMPRESARIAL

Os custos indiretos para se manter um empregado são bastante elevados no Brasil. Os encargos sociais são altos, entretanto, não se pode imaginar um mercado produtivo e lucrativo a base de trabalho análogo à escravidão, sem quaisquer benefícios e garantias ao trabalhador, nos tempos de hoje.

Há, porém, uma contrapartida para o empregador empresarial: este auferir lucro com as atividades exercidas pelos seus empregados. A relação empregatícia é uma relação essencialmente econômica. Segundo Delgado (2016, p. 307):

Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Como já explicitado, os custos com o empregado se estendem além do salário pactuado. Os encargos sociais abrangem a Previdência Social, FGTS, PIS/PASEP, GILRAT, Salário Educação e o Sistema S; tem-se, ainda, os encargos trabalhistas, que incluem o décimo-terceiro salário, adicional de insalubridade e/ou periculosidade, adicional de férias, ausência remunerada, férias, licenças, repouso remunerado e feriado, rescisão contratual, salário família ou auxílio pré-escolar, vale-transporte ou auxílio transporte, indenização por tempo de serviço, dentre outros benefícios. Tanto os encargos sociais quanto os trabalhistas são de responsabilidade do empregador, obrigatoriamente, para que este possa exercer regularmente suas atividades econômicas.

Estes custos são balizados pela empresa para que esta garanta sua própria sustentabilidade, ou seja: há um risco calculado na dinâmica entre empresa-empregado. Ao auferir lucro com as atividades do trabalhador, o empregador já retira daí os custos para manter a relação de emprego e, conseqüentemente, sua produtividade. Como bem compara Martins (2015, p. 69):

As empresas têm todo um aparato para fazer a folha de pagamento do empregado, recolher o FGTS e a contribuição previdenciária. O empregador doméstico não tem essa condição, nem conhecimentos específicos de Direito do Trabalho (...).

Reside justamente aí a diferença entre o empregador empresarial e o empregador doméstico: o primeiro auferir lucro com as atividades exercidas pelo trabalhador, enquanto que o segundo não percebe qualquer vantagem com os serviços prestados por seu empregado doméstico, sendo esta uma atividade de mero consumo, não produtiva. Neste vínculo empregatício, o único que percebe vantagem pecuniária com as atividades exercidas é o próprio empregado, e não o empregador doméstico.

A LC nº 150/2015 trouxe grande avanço aos merecidos e justos anseios da categoria doméstica, garantindo-lhes direitos que não existiam até então. Entretanto,

embora o legislador tenha buscado equiparar as relações de emprego doméstico às relações regidas pela CLT, os encargos sociais e trabalhistas impostos ao empregador doméstico oneraram sobremaneira a manutenção dessa relação empregatícia, pois, por óbvio, se o empregador doméstico não auferir lucro com as atividades de seu empregado, como fará para mantê-lo empregado, se o legislador lhe atribuiu praticamente as mesmas obrigações tributárias de um empregador empresarial?

A desproporcionalidade da cobrança dos encargos sociais do empregador doméstico e do empregador empresarial é evidente. ALENCAR (2015, p. 1) apontou, quando da aprovação da LC nº 150/2015, que

o custo mensal do trabalhador será, além da remuneração pactuada, o montante de 20% (vinte por cento) sobre esta remuneração (FGTS, INSS, multa e seguro contra acidente), a faixa de 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de INSS do trabalhador serão descontados em folha. Além disso, será devido horas-extras com adicional de 50% (cinquenta por cento). Com efeito, para chegarmos ao custo global do empregado, outras despesas deverão ser apuradas como: férias + 1/3, 13º salário, vale-transporte, vale-alimentação, vestuário entre outros (serviços online ou eletrônicos de controle de horas, por exemplo). Estima-se que o custo mensal global será de 50% (cinquenta por cento) em relação ao salário pago.

No mesmo sentido, Martins (2015, p. 69) observa que

O aumento no custo para empregador doméstico contratar empregados pode importar a contratação de diaristas, ou mesmo ficar sem a empregada, em decorrência do custo adicional que representa. É o que ocorre nos Estados Unidos, em que só determinadas pessoas têm empregadas domésticas, pois o custo é muito alto.

As novidades impostas pela LC nº 150/2015 fizeram com que empregador e empregado doméstico se moldassem a uma nova realidade. A Justiça sempre precisa passar por uma mutação, a fim de se moldar às necessidades da sociedade, evoluindo em conjunto com esta. Em que pese os prazos legais para a vigência e devidas adaptações a esta lei, é de se reconhecer que o trabalho doméstico sempre teve menor amparo jurídico ao longo da história e, não obstante, trata-se de um vínculo empregatício que por vezes se confunde com os laços de intimidade entre as partes, o que chega a dificultar a implantação das formalidades e obrigações advindas com a Lei Complementar.

Como bem assevera Souza (2015, p. 1):

em se tratando de uma lei nova, sabe-se que é necessário um estudo socioeconômico com relação aos seus efeitos diante da sociedade. Assim, o mais preocupante é que o país está passando por uma grande crise político-econômica, que está afetando a todos os indivíduos, o que poderá influenciar nas relações de emprego com empregados domésticos, tendo em vista que o contrato será mais oneroso ao empregador.

Desta feita, diante de um cenário político-econômico crítico, pode ser que com os novos direitos dos empregados domésticos, os empregadores passem a preferir diaristas, que seria uma espécie de contrato menos oneroso, porém, com menos qualidade, a depender do caso.

Não se trata, em hipótese alguma, de se negar aos trabalhadores domésticos os direitos a que fazem jus e que a história e a Justiça do Trabalho lhes negaram por longo período. Trata-se da busca de um equilíbrio econômico na relação de emprego doméstico, entre empregador e empregado. A desproporcionalidade nos encargos sociais atribuídos ao empregador doméstico deveria ser melhor pensada pelo legislador, pois, embora a lei tenha sido bastante favorável aos interesses dos empregados domésticos, esta, infelizmente, foi publicada em um cenário nem tão favorável assim, tanto para os empregados como para os empregadores, tendo em vista a grande crise econômico-política pela qual o país tem atravessado.

A manutenção ou a contratação de empregados domésticos com um contrato bem mais oneroso para o empregador passou a ser mais complexa, de modo a fazer com que o empregador doméstico repense sua necessidade versus sua possibilidade em manter um empregado doméstico, pois deverá arcar com um custo bem mais elevado para sustentar esta relação. Aí reside o risco do desemprego para os empregados domésticos que antes atendiam as exigências legais impostas aos seus empregadores e que por força da nova lei não possam mais arcar com tais custos, aumentando assim o trabalho informal, pois as novas contratações de profissionais desta categoria se tornam mais cautelosas devido ao ônus inerente.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira ação legal entre empregador e empregado para formalizar a relação de emprego é a pactuação do contrato de trabalho, posto que este tenha a função de proporcionar a ambas as partes proteção e segurança sobre o vínculo empregatício formado.

Desta feita, o contrato de trabalho é negócio jurídico que traz em si elementos

essenciais, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto e forma prescrita ou não vedada em lei, nos moldes do artigo 104 do Código Civil. Ao adentrar-se no âmbito trabalhista, a CLT acrescenta, através de seus artigos 442 e 444, que o contrato de trabalho é acordo tácito ou expresso, podendo ser objeto de livre estipulação entre as partes, desde que não fira os preceitos legais e decisões das autoridades competentes.

O contrato de trabalho possui as seguintes características: é acordo de direito privado, bilateral, consensual, oneroso, sinalagmático e de trato sucessivo. Tem como requisitos a subordinação, pessoalidade quanto ao empregado, sendo dotado de alteridade por parte do empregador.

Pode ainda ser classificado de várias formas: contrato comum ou especial; individual ou coletivo; quanto à jornada de trabalho estipulada, subdividindo-se em contrato de tempo real ou tempo parcial; pode ser também expresso ou tácito e, por fim, pode ser classificado quanto à sua duração, dividindo-se em contrato por prazo determinado ou indeterminado.

Explanado o vínculo que une o empregador e o empregado, faz-se necessário tratar da figura do empregador, dado o caráter oneroso do contrato de trabalho, posto ser este o responsável pelos custos dos encargos sociais inerentes ao pacto laboral.

Entende-se, pois, o empregador como a figura descrita no artigo 2º da CLT, onde esta afirma ser o empregador a empresa individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica que exerce, e com isso admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço. O empregador empresarial ou urbano possui as seguintes características: a despersonalização e a alteridade, bem como a finalidade lucrativa com o exercício de suas atividades, através do exercício das atividades de seus empregados.

Já o empregador doméstico vem a ser a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, o empregado doméstico é aquele definido no artigo 15 da Lei nº 8.212/91. Obrigatoriamente o empregador doméstico deve ser pessoa física, caso contrário o empregado será regido pela CLT; daí a restrição no sentido de o empregador da categoria ser pessoa física ou família. Quanto ao local, as atividades do empregado doméstico devem ser exercidas em âmbito residencial, que pode ser compreendido como a casa, o apartamento ou local diverso onde resida o empregador. Por fim, o empregador doméstico se caracteriza essencialmente por não ter finalidade lucrativa com as atividades exercidas pelo empregado, por ser a família um grupo de consumo: nada produz nem lucra na condição de família. Destarte, se as atividades do empregado doméstico passarem à

produção e desta resultem fonte de lucro, o empregador deixará de ser doméstico e passará a ser empregador comum, onde o contrato de trabalho com seu empregado será consequentemente regido pela CLT.

Têm-se, assim, semelhanças e diferenças entre as figuras do empregador empresarial e do empregador doméstico, sendo que a maior e mais significativa distinção entre ambos reside na finalidade lucrativa: ao empregador empresarial, isto é vital para seus negócios, enquanto que para o empregador doméstico esta característica é vedada.

Em que pese estas singularidades, com o advento da LC nº 150/2015, o legislador findou por equiparar ambos os empregadores no que se refere às responsabilidades pelos custos dos encargos sociais e trabalhistas devidos ao Estado e ao empregado por estes contratados. São encargos trabalhistas suportados pelo empregador empresarial: décimo-terceiro salário, adicional de remuneração (insalubridade e/ou periculosidade), adicional de férias, ausência remunerada, férias, licenças, repouso remunerado e feriado, rescisão contratual, salário família ou auxílio pré-escolar, vale-transporte ou auxílio transporte, indenização por tempo de serviço, dentre outros benefícios; destaque-se que estes valores beneficiam diretamente o trabalhador, quando percebidos pelo empregado, tendo caráter extra salarial.

Já os encargos trabalhistas impostos ao empregador doméstico pela LC nº 150/2015 são: hora extra, remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço, adicional noturno, repouso semanal remunerado, férias com o devido adicional, licença-maternidade, salário-família, entre outros.

Os encargos sociais são pagos diretamente ao Estado, que, através de políticas públicas e benefícios revertem os valores percebidos para o trabalhador, a médio e longo prazo, caracterizando-se por terem arrecadação difusa. Os encargos sociais de responsabilidade do empregador empresarial são: Previdência Social, pagos ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Programa de Integração Social (PIS) ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT), Salário Educação e o Sistema S.

A LC nº 150/2015 fixou para o empregador doméstico os seguintes encargos sociais, através do Simples Doméstico, a Previdência Social (INSS), Seguro contra acidentes de trabalho, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Fundo para

Demissão Sem Justa Causa e Imposto de Renda Retido na Fonte (dependendo da faixa salarial do empregado).

Evidencia-se, portanto, que os custos com o empregado se estendem além do salário pactuado. Mas enquanto o empregador empresarial auferir lucro com as atividades exercidas pelo seu empregado, e retira justamente daí os custos para manter a relação de emprego, de caráter essencialmente econômico, o empregador doméstico, por outro lado, não tem finalidade lucrativa com as atividades de seu empregado, sendo esta uma atividade de mero consumo, não produtiva; na relação empregatícia doméstica, a vantagem pecuniária é percebida unicamente pelo empregado, e não pelo empregador. Percebe-se claramente, portanto, a desproporcionalidade da cobrança dos encargos sociais do empregador doméstico e do empregador empresarial.

Inegável e imprescindível os avanços inseridos no ordenamento jurídico pátrio com o advento da LC nº 150/2015, posto que esta garantiu direitos até então inexistentes à categoria doméstica. Todavia, ao buscar equiparar as relações de emprego doméstico às relações regidas pela CLT, os encargos sociais e trabalhistas oneraram sobremaneira o empregador doméstico, que passou a repensar seus gastos pessoais ante a necessidade e a possibilidade de manter o empregado, em virtude do alto custo para manutenção deste contrato de trabalho: se o trabalho exercido pelo doméstico não gera qualquer lucro ao empregador, as despesas tributárias desta relação empregatícia não se retroalimentam, portanto, a obrigação recai unicamente sobre a figura do empregador doméstico.

Conclui-se, assim, que embora justas para com os empregados domésticos, a LC nº 150/2015 foi economicamente desproporcional para com o empregador. Como consequência, tem-se a possibilidade real de aumento do desemprego da categoria, em sentido contrário ao que se almejou com a regulamentação imposta pela mencionada Lei, pois para o empregador doméstico será mais vantajoso a contratação de diarista, por exemplo, ao invés de manter um contrato de trabalho por demais oneroso, haja vista o momento de crise nacional.

O presente trabalho não tem por escopo negar aos trabalhadores domésticos os direitos a que fazem jus e que por muito tempo lhes foram negados, mas sim trazer à luz a necessidade de um equilíbrio econômico na relação de emprego doméstico, entre empregador e empregado. A desproporcionalidade nos encargos sociais atribuídos ao empregador doméstico deveria ser mais bem pensada pelo legislador, como forma de manter os contratos existentes e facilitar novas contratações, e não proporcionar

justamente o efeito inverso.

Os direitos conquistados pelos empregados domésticos representam um grande avanço para sociedade tanto no aspecto jurídico como social, a despeito de que esses novos direitos e encargos aumentarão a informalidade ou inibirão de novas contratações. Entretanto, há uma grande possibilidade de a lei não surtir os efeitos que almejados, tendo em vista que os possíveis impactos negativos causados perante a sociedade.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, Letícia. **Encargos sociais: O que são eles e como afetam o seu negócio?** 2013. Disponível em <https://saiadolugar.com.br/encargos-sociais/>. Acesso em 13 nov. 2017.

ALENCAR, Roldan. **Análise da lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil.** Agosto, 2015. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>. Acesso em 15 nov. 2017

BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002 – Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 05 out. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** – Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 05 out. 2017.

_____. **Decreto Lei nº 5452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 05 out. 2017.

_____. STJ, disponível em: https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2012_30_capSumula351.pdf. Acesso em: 25 ago. 2017.

_____. TST, disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 15 out. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016.

DINIZ, Maria Helena de. **Curso de direito civil, v. 5: direito de família.** 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LEITE, Gisele. **Empresa e estabelecimento empresarial.** Beevoz. Fevereiro, 2015. Disponível em: <http://www.beevoz.net/2015/02/01/empresa-e-estabelecimento-empresarial/>. Acesso em 30 out. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Direito processual do trabalho**. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

QUEIROZ, Eliana. **Conceito de empregador**. JusBrasil. 2016. Disponível em: <https://elianaqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/358120707/conceito-de-empregador>. Acesso em 30 out. 2017.

SOUZA, Bruno. **Lei Complementar 150/15: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário**. Agosto, 2015. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/42120/lei-complementar-150-15-principais-novidades-e-possiveis-efeitos-sobre-a-sociedade-e-o-poder-judiciario>. Acesso em 15 nov. 2017.