

# A CONCESSÃO DO SALÁRIO-FAMÍLIA PARA OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Aluna: Priscila Lourenço\*

Orientadora: Maria Inês de Assis Romanhalo\*\*

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. O direito brasileiro e o empregado doméstico. 2. O surgimento do salário-família no direito brasileiro. 2.1. Conceito e natureza jurídica do salário-família. 2.2. Requisitos para recebimento do salário-família. 2.3. Valor do salário-família. 3. O princípio da igualdade e o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. 4. O Projeto de Lei 191/2011. 5 A Convenção nº 189 e a Recomendação 201 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conclusão. Referências Bibliográficas.

## RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo demonstrar as dificuldades e desigualdades direcionadas aos trabalhadores domésticos. Tendo em vista que muitas conquistas legislativas ainda não foram alcançadas. Esta classe de trabalhadores ainda sofre muitas discriminações sociais. O preconceito direcionado a estes é uma realidade mundial e não um problema interno, principalmente se equiparados a classe dos trabalhadores comuns. O presente trabalho apresenta alguns avanços legais direcionados à classe dos domésticos, o conceito de empregado doméstico à luz da lei 5.859/72, aborda as diferenças entre trabalhadores comuns e domésticos, discorre sobre a natureza e evolução histórica do benefício previdenciário Salário-Família. E por fim, defende a concessão do Salário-Família a estes trabalhadores, vez que estes contribuem com o mesmo percentual que os dos empregados para com a Previdência Social, mas somente os primeiros fazem jus à concessão deste benefício previdenciário.

## INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é aquele prestado por pessoa física, com personalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, no âmbito residencial ou da família, sem finalidade lucrativa. Embora a Constituição da República de 1988 reconheça aos domésticos direitos trabalhistas mínimos, a categoria é regida por lei específica, qual seja, a Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dessa forma, observa-se que o legislador tratou de forma diferenciada o

---

\* Acadêmica do 10º período do Curso de Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá; E-mail: [pri\\_lour@hotmail.com](mailto:pri_lour@hotmail.com).

\*\* Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, que atualmente leciona no curso de graduação em Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá (FUPAC) as disciplinas Biodireito, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

trabalhador doméstico, o que acabou por gerar situações de discriminação frente aos demais trabalhadores protegidos legalmente.

Embora várias peculiaridades referentes aos domésticos possam ser identificadas na regulamentação da categoria (constitucional e infraconstitucional) o presente artigo busca analisar esse tratamento diferenciado e a consequente situação de discriminação no que se refere especificamente à não concessão ao trabalhador doméstico do benefício previdenciário do salário-família.

Logo, uma vez que o empregado doméstico está inscrito e contribui para o regime geral da Previdência Social, haveria justificativa para não ser beneficiário do salário-família, como os demais contribuintes? Qual a justificativa para a exclusão desse direito e o que precisa ser feito para reverter essa discriminação?

Buscando encontrar respostas para estes questionamentos, inicia-se o presente trabalho abordando os avanços legislativos implementados ao longo dos anos para esta classe de trabalhadores juntamente com as omissões e exclusões legislativas que poderiam ter sido resolvidas se tivessem os legisladores, agido com um mínimo de boa vontade e respeito.

Será abordado o conceito e surgimento do salário-família juntamente com a evolução histórica deste no Direito Previdenciário. Oportuno também a análise do Projeto de Lei 191 de 26 de abril do ano de 2011, que é de autoria da senadora Lídice da Mata (PSB-BA), que finalmente prevê a concessão do salário-família a classe dos domésticos. Será explicada a importância dos princípios norteadores do benefício previdenciário salário-família e discorreremos e, ao final, será mencionada a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que é a primeira norma mundial dirigida aos trabalhadores domésticos, aprovada em junho de 2011, ratificada pelos países Uruguai e Filipinas em 2012 e que entrará em vigor mundialmente em doze meses.

No Brasil, a discriminação doméstica advém da época colonial brasileira. Neste momento histórico os senhores rurais e urbanos deslocavam escravos das senzalas para a parte interna de suas residências, objetivando desta forma ludibriar as leis já inerentes aos domésticos, que eram descritas nas ordenações Manuelinas de 1512.

Não é nenhuma novidade que nos dias atuais em pleno século XXI, o trabalhador doméstico ainda encontra-se desvalorizado, as atividades laborativas exercidas por estes ainda são fortemente ligadas à escravidão, discriminações, imposições e assédios psíquicos por parte de muitos empregadores. É bem verdade, que até nossos legisladores se comportam de forma preconceituosa e discriminadora com estes trabalhadores, não se aplicando a estes o princípio da Igualdade Constitucional.

A primeira lei que regulamentou o salário família, Lei nº 4.266, de 03 de outubro de 1963 está vigente há 49 anos. Esta sofreu várias alterações, mas nenhuma delas direcionou aos domésticos esse benefício previdenciário. Em 2011 uma inovação no Senado surgiu com o projeto de lei da senadora Lídice da Mata. O Projeto de Lei 191/2011 que foi aprovado pelo Senado Federal finalmente prevê a empregada doméstica o benefício do salário-família na proporção do número de filhos. Colocando esta classe de trabalhadoras no mesmo degrau em que se encontram as trabalhadoras comuns. Nada mais justo, conforme veremos nos próximos tópicos. Haja vista que as empregadas domésticas contribuem com o mesmo percentual que as trabalhadoras comuns para com a previdência social. E desde que estejam na escala baixa-renda, merecem e fazem jus a este benefício.

O objetivo principal do presente trabalho é criticar as discriminações e omissões legislativas direcionadas aos empregados domésticos. A exclusão expressa aos empregados domésticos dos direitos resguardados aos empregados que se encontram tipificados na CLT (que é classificada como uma lei ordinária formal) que resguarda direitos trabalhistas e principalmente repudiar a inclusão parcial de direitos compreendidos no artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988. Vez que se o legislador constituinte quisesse, poderia direcionar mais incisos que ampliariam direitos aos domésticos, ficando somente inaplicável a estes os incisos correspondentes em relação direta com empresa.

A importância do presente estudo está no fato de que os domésticos sempre sofreram discriminação em relação à atividade laborativa que exercem pelo fato desta não ser de finalidade lucrativa. Mas estes trabalhadores contribuem em iguais condições dos demais segurados empregados para com a previdência social e são exonerados de vários benefícios previdenciários.

Para a construção do presente artigo realizou-se pesquisa bibliográfica sobre o tema na doutrina e jurisprudência. Também foi analisada a legislação nacional referente ao tema trabalho doméstico e salário-família, bem como Convenção nº 189 da OIT, norma internacional de grande importância para o estudo.

## **1. O DIREITO BRASILEIRO E O EMPREGADO DOMÉSTICO**

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - foi promulgada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas. Sendo esta considerada a principal norma legislativa brasileira que regulamenta o Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Seu principal objetivo foi o de regulamentar em um único diploma

legal o direito dos trabalhadores. Todavia, há uma previsão expressa, em seu artigo 7º, alínea “a”, que excluiu os empregados domésticos do esteio de suas normas protetivas. Esta exclusão trouxe para os trabalhadores desfavorecidos vários prejuízos materiais e principalmente formais. Uma norma legal que estabeleceu dignidades, reconhecimentos e punições àqueles que desrespeitassem direitos trabalhistas, deixou de conceder aos empregados domésticos direitos trabalhistas mínimos reconhecidos aos demais empregados.

Após vinte e nove anos de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT foi que os empregados domésticos obtiveram um mínimo de dignidade e cidadania inserida pela Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº. 71.885, de 09 de março de 1973.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2011, p. 374), esta lei trouxe aos empregados domésticos somente três direitos, a saber; férias anuais de 20 dias úteis remuneradas, após cada 12 meses de trabalho, alterada para 30 dias, após a edição da Lei 11.324, de 19 de julho de 2006, anotação de CTPS; inscrevendo o empregado como segurado obrigatório do regime previdenciário, e a aplicação do capítulo Celetista referente às férias (artigo 2º, caput do Decreto 71.885/73). Vislumbrando que esta lei foi o marco inicial do amparo legislativo aos Domésticos, mas regulamentou direitos mínimos, ficando o constituinte longe de assegurar a esta classe seus reais direitos.

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 7º, trouxe direitos trabalhistas mínimos aos trabalhadores, porém, no parágrafo único regulamentou a questão dos domésticos, estendendo a estes apenas algumas das garantias sociais, a saber; salário mínimo, irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, licença paternidade nos termos fixados em lei, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, mediante incentivos específicos, nos termos da lei e aposentadoria. Apesar de ter beneficiado a classe doméstica com mais direitos, se comparado as leis anteriores, a CR/88 foi omissa a um dever social, vez que esta em 34 incisos, só direcionou 9 destes aos domésticos.

O conceito de empregado doméstico está inserido no artigo 1º da lei 5.859/72, regulamentada pelo Decreto 71.885/73. Esta definição infraconstitucional é muito próxima ao empregado celetista que está prevista no artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Dispõe a lei específica: “Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que

presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.”

Os empregados domésticos são pessoas físicas que prestam o serviço de forma contínua, com pessoalidade, subordinação e de forma onerosa. A diferença destes trabalhadores com os trabalhadores comuns está no fato de que o trabalhador comum presta uma atividade laborativa que visa lucro para a empresa, e a atividade prestada pelo empregado doméstico se destina ao âmbito familiar de seu empregador e sem fins lucrativos para este.

## **2 O SURGIMENTO DO SALÁRIO FAMÍLIA NO DIREITO BRASILEIRO**

O primeiro evento histórico do salário-família se deu no ano de 1.891, pelo industrial Leon Harmer, este em sua fábrica de tecidos, com a finalidade de atender as maiores necessidades dos trabalhadores para com seus dependentes instituiu uma "caixa de família". No mesmo ano veio a Encíclica "Rerum Novarum", na qual o Papa Leão XIII defendeu, para os operários “um salário suficiente para acorrer com desembaraço às suas necessidades e às de sua família”.

O segundo e mais importante foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que foi aprovada pela ONU no dia 10 de dezembro de 1.948, que elencou em seu art. 23, princípio segundo o qual "toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentará se necessário, outros meios de proteção social". ([http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm))

O salário-família teve início em nosso país no ano de 1936, com a Lei nº. 185 de 14 de janeiro de 1936, e ainda pelo Decreto Lei nº. 399, de 30 de abril de 1938. Mas foi no ano de 1963, com a Lei 4.266/63, que este benefício previdenciário foi instituído. Previa seu art. 1º, o seguinte teor:

O salário-família, instituído por esta lei, será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, como tal definido na Consolidação das Leis do Trabalho, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração, e na proporção do respectivo número de filhos.

É de muita importância destacar que a redação legal acima descrita é anterior ao advindo da CF/88 e Emenda Constitucional nº. 20/98. Este benefício previdenciário abarcava todos os trabalhadores, não se limitando aos de baixa renda. Após o surgimento da Emenda

Constitucional nº. 20/98, somente os segurados de baixa renda passaram a ter direito ao recebimento do salário-família.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2011, p. 387), “O propósito do salário-família era possibilitar que o trabalhador pudesse comprar um litro de leite por dia para cada dependente”.

A lei nº. 5.559, de 11 de dezembro de 1968, ampliou o salário-família e passou a abranger os filhos de qualquer idade e inválidos, e ainda, beneficiou os aposentados por velhice e invalidez. A emenda constitucional nº. 1 de 17 de outubro de 1969, estendeu em seu artigo 165, inciso II, o salário-família ao dependente do segurado. Passando assim, a abranger não só os filhos legítimos, mas também os menores enteados, e menores sob guarda, que dependessem economicamente do segurado. É de extrema relevância destacar que o menor sob guarda não é mais amparado na lista de beneficiários do salário-família. Importante discorrer que a alteração do § 2º, do artigo 16 da lei 8.213/91, excluiu o menor sob guarda, e incorporou à lei menor sob tutela, na qualidade de equiparado. Importante frisar que os enteados e tutelados só serão considerados dependentes, desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada.

A Emenda Constitucional nº. 20, de 1998, reformou o artigo 201, inciso IV, e inciso XII, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, passando a exigir que o pagamento do salário-família abrangesse apenas os dependentes dos trabalhadores de baixa renda. O que é certo, uma vez que aquele que recebe salário acima do limite fixado em lei não é considerado trabalhador de baixa renda. Atualmente, o teto para recebimento do benefício é de R\$ 915, 05, determinado pela portaria Interministerial nº 02, de 06 de janeiro de 2012.

Com esta determinação constitucional, podemos observar a aplicação implícita do princípio da Seletividade e Distributividade na Prestação de Benefícios e Serviços.

Dispõe o princípio da seletividade que a seguridade social tem o privilégio de selecionar os segurados que irão contribuir com parcelas maiores para com a previdência social. Assim como também, escolhe aquelas pessoas específicas, a terem direito ao recebimento mensal de determinado benefício previdenciário. Cumprindo assim, com o preceito da distributividade. Esta tem o caráter social. Uma vez que na distributividade está envolvida a necessidade de distribuição de renda aos mais necessitados. Por este motivo, o trabalhador de baixa renda recebe o salário-família e demais benefícios estendidos a essa classe. Mas como relatado acima, este princípio está sendo inobservado pelo legislador, que não estendeu salário-família aos empregados domésticos.

Veja que a distributividade ampara somente aqueles que necessitam de determinado benefício, não sendo beneficiado o que não necessita. Porém, é extremamente importante destacar que há omissão constitucional. O legislador deixou de observar este princípio ao excluir do amparo do salário-família os empregados domésticos. Ora, a maior parte desses empregados se enquadrando na qualidade de baixa-renda deveriam gozar deste benefício previdenciário.

Sabe-se que o trabalho doméstico é uma ocupação desenvolvida por um número considerável de trabalhadores brasileiros, merecendo, portanto, atenção especial da sociedade e do legislador a fim de criar meios que busquem melhorar sua condição de vida e trabalho. Seguem estatísticas sobre o assunto:

Um em cada cinco trabalhadores brasileiros é doméstico. No Brasil, atualmente de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o trabalho doméstico é exercido por 7,2 milhões de trabalhadoras e trabalhadores, ou seja, 7,8% da população economicamente ativa do país. Neste universo, 93,6% são mulheres e 61,6% são negras. O trabalho doméstico abriga 17% da população feminina ocupada, sendo um total de 6,7 milhões de profissionais. Em geral, elas não chegam a concluir o ensino básico e, apesar de terem direitos reconhecidos por lei, ainda são desrespeitadas pelos empregadores. [http://www.vermelho.org.br/noticia.php?id\\_secao=2&id\\_noticia=172190](http://www.vermelho.org.br/noticia.php?id_secao=2&id_noticia=172190).

## **2.1 Conceito e natureza jurídica do salário-família**

O salário-família é o benefício previdenciário devido sucessiva e mensalmente, para o segurado empregado, excetuando-se o doméstico, que tenha filhos de qualquer condição, menor de 14 (quatorze) anos, menor enteadado, menor sob tutela ou inválido de qualquer idade. O aposentado e os segurados que estejam em gozo do auxílio doença também recebem este bônus previdenciário.

A maioria da doutrina entende que a natureza jurídica deste benefício previdenciário não é salarial. Segundo Sergio Pinto Martins (2011, p.56), “A natureza jurídica do salário família não é de salário, pelo fato deste não ser pago diretamente pelo empregador em decorrência da contraprestação de serviços, mas pela Previdência Social”. Sendo assim, não nos restam dúvidas de que a natureza jurídica deste benefício previdenciário seja social e econômica. Objetivando ajudar àqueles que recebem menos, e que possuem elevados encargos familiares.

## **2.2 Requisitos para recebimento do salário-família**

O artigo 84, do Decreto 3.048/99, descreve os requisitos básicos para o recebimento do salário-família:

Art.84. O pagamento do salário-família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, estando condicionado à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade.

Ocorrendo o descumprimento por parte do segurado, de qualquer dos requisitos acima descritos, este terá o benefício suspenso. Ou seja, se este não apresentar a comprovação de frequência escolar do filho ou equiparado na escola, e o comprovante de vacinação da criança na data estipulada pelo INSS, este terá o benefício do salário-família suspenso, e só irá recebê-lo após apresentação dos respectivos documentos.

### **2.3 Valor do salário-família**

Conforme dispunha o § 1º do artigo 2º do Decreto-lei 2.351/1987, o salário-família era calculado em 5% sobre o salário-mínimo de referência, é que o mesmo decreto-lei, em seu artigo 3º, vedou a vinculação do piso nacional de salários para qualquer fim. Este decreto-lei foi revogado no ano de 1989, pela lei 7.789/89, que delegou ao órgão previdenciário a competência de divulgar, periodicamente a cota do salário-família.

Conforme dispõe a Portaria Interministerial nº 02, de 06 de janeiro de 2012, o valor do salário-família é de R\$ 31,22, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido de qualquer idade, para segurado que receber até R\$ 608,80. Para o trabalhador que receber de R\$ 608,81 até R\$ 915,05, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 22,00.

Considerável observar a comparação abaixo, que está fundamentada na tabela vigente de acordo com a Portaria nº. 02, de 06 de janeiro de 2012.

### **Tabela de Contribuição Mensal de Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos**

**TABELA VIGENTE**

**Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador**

<b>avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2012.</b>	
<b>Salário-de-contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)</b>
Até 1.174,86	8,00
De 1.174,87 até 1.958,10	9,00
De 1.958,11 até 3.916,20	11,0

Observando esta tabela, a princípio não há nenhuma irregularidade. Haja vista, que temos a aplicação implícita do princípio da equidade na forma de participação no custeio que prevê que apenas os que estiverem em iguais condições contributivas é que irão contribuir da mesma forma. Por isso o trabalhador não contribui da mesma forma que empresa e microempresas não contribuem com o mesmo percentual que empresas. Mas o legislador foi omissos para com os empregados domésticos. Estes contribuem com o mesmo percentual que trabalhadores comuns e avulsos, mas não são amparados pelo salário-família.

Deve-se ressaltar que mais uma vez esta classe de trabalhadores está sendo prejudicada com tratamento desigual. Nada mais justo e humanitário seria a própria Previdência Social custear a concessão deste benefício previdenciário aos domésticos.

Os beneficiários empregados recebem o salário-família diretamente pela empresa e esta faz a compensação no INSS. Com relação aos domésticos, conforme dispõe o texto do Projeto de Lei 191/2011, seria viável que o pagamento fosse feito diretamente pelo INSS visto que todo benefício deve ter uma fonte de custeio, por isso, como os domésticos são segurados do INSS, o valor dessa contribuição seria usada para custear o benefício.

### **3 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Segundo Paulo Nader (1992, 215), na vida do direito os princípios são importantes em duas fases principais: na elaboração das leis e na aplicação do direito, pelo preenchimento das lacunas das leis.

A atual Constituição Federal de 1988 consagrou o princípio da igualdade, em seu artigo 5º, caput, como sendo uma cláusula pétrea, tendo a seguinte redação: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Destarte, não se deve admitir nenhuma

forma de tratamento desigual humanitária, tampouco constitucional, vez que a Constituição tem como condão o dogma paritate. Sendo assim, vedam-se as discriminações disparatas e diferenciações absurdas, vez, que o tratamento desigual dos casos desiguais, na forma em que se desigualam, é condição tradicional do próprio conceito de justiça.

Bandeira de Melo (2009, p. 09), dispõe: “O preceito magno da igualdade, como já tem sido assinalado, é norma voltada quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador”.

O inciso XII, do artigo 7º da CF/88, é extremamente relevante ao foco desse trabalho. Determina a redação constitucional em tela:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
(...)  
XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei.

É relevante observar, que na redação legal não há distinção entre empregado e empregado Doméstico.

Entretanto, o mesmo artigo 7º, em seu parágrafo único estende aos domésticos apenas alguns dos direitos sociais devidos aos demais trabalhadores, conforme já explicitado nesse trabalho, não se incluindo entre tais direitos o benefício do salário-família. Nesse ponto, questiona-se se a restrição de direitos aos domésticos representaria violação ao princípio constitucional da igualdade. Se a própria carta taxou o princípio da igualdade como cláusula pétrea, e prevê no art. 7º direitos sociais a todos os trabalhadores urbanos e rurais, não seria razoável o tratamento diferenciado previsto no parágrafo único. Vez que, se “todos são iguais perante a lei sem distinção”, não deveria haver uma exceção Constitucional, mudar a regra da igualdade, deixando o empregado doméstico inferiorizado, no tocante às demais garantias asseguradas no referido artigo 7º e seus incisos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ressalte-se que alguma diferenciação entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores é aceitável por força da própria caracterização dos domésticos como pessoas físicas que desenvolvem atividades não lucrativas no âmbito residencial ou da família.

#### **4 O PROJETO DE LEI 191/2011**

Dispõe a redação legal do Projeto de Lei nº. 191 de 26 de abril de 2011:

**Art. 1º** O art. 65 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação, numerando-se o atual parágrafo único como § 1º:

Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, ao segurado empregado doméstico e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

[...]

§ 2º O salário-família devido ao empregado doméstico será pago diretamente pela Previdência Social.

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Este projeto de lei pretende alterar o art. 65 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, e visa assegurar ao empregado doméstico o benefício do salário-família. Este é de autoria da Senadora Lídice da Mata. Foi aprovado pelo Senado Federal e remetido à Câmara dos Deputados. O principal objetivo da Senadora Lídice da Mata, além de proporcionar o justo a quem é devido, é o de fazer com que os 68,79% dos empregados domésticos que trabalham na informalidade, sendo que 93% desses são mulheres, regularize sua ocupação laboral perante a Previdência Social (<http://www6.senado.gov.br/mate-pdf/89224.pdf>).

Segundo relatos da senadora, a maior parte destes trabalhadores recebe o benefício da Bolsa Família e ficam inseguros ao regularizar a sua situação perante o INSS. Uma vez que ao se inscrever como segurado, estes perdem automaticamente a concessão do benefício Bolsa Família. E o salário família irá compensar esta perda, irá fazer com que mais empregados se inscrevam na Previdência social, e além de terem seus direitos resguardados, contribuem em maior quantidade, gerando mais justiça social (<http://www6.senado.gov.br/mate-pdf/89224.pdf>).

Em se tratando do programa Bolsa Família, muitos leigos e jornalistas publicam obras que afirmam que ao ter a carteira assinada os trabalhadores beneficiados perdem automaticamente a concessão deste. Importante salientar que se o doméstico se enquadrar nos requisitos exigidos para a percepção, poderá cumular com o salário-família o bolsa-família, conforme dispõe o site do Ministério do Desenvolvimento Social:

Com relação à informação, publicada por alguns jornais regionais, de que os beneficiários do Bolsa Família têm se recusado a trabalhar com carteira assinada para não perder o direito ao benefício, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) informa que o principal critério para participar do programa é que a família tenha renda mensal de até R\$120,00 por integrante. Sendo assim, mesmo que os responsáveis pela família tenham trabalho formal, com carteira assinada, podem receber o benefício, desde que a renda da família não ultrapasse o limite estipulado. O Ministério esclarece ainda que o Bolsa Família tem sido eficiente para combater o trabalho precário ao qual muitas vezes famílias pobres são submetidas. É o que mostra um estudo feito pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Os números comprovam que 62% das famílias cadastradas no programa têm algum tipo de trabalho - 15% têm emprego formal, 16% têm um trabalho informal, 19% têm um pequeno empreendimento e 12% têm uma atividade

sem remuneração. (<http://www.mds.gov.br/noticias/carteira-de-trabalho-assinada-nao-impede-concessao-do-bolsa-familia>)

## **5 A CONVENÇÃO Nº 189 E RECOMENDAÇÃO 201 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**

A Convenção 189 foi aprovada no dia 16 de junho de 2011, em Genebra, na Suíça. O Uruguai foi o primeiro país a ratificar a Convenção 189, em 14 de junho de 2012. No dia 05 de setembro de 2012, o segundo país a ratificar a convenção da OIT sobre o trabalho doméstico foi as Filipinas. Sendo assim, a primeira norma mundial dirigida aos trabalhadores domésticos, entrará em vigor mundialmente em doze meses.

Estimativas recentes da OIT baseadas em estudos nacionais e/ou censos realizados em 117 países situa o número global de trabalhadores domésticos em cerca de 53 milhões de pessoas. Ainda segundo os peritos deste órgão, o número de 53 milhões de domésticos poderá ser bem maior, chegando à estimativa de 100 milhões de trabalhadores, pelo fato de muitos exercerem a profissão ocultamente (<http://www.oitbrasil.org.br/content/campanha-na-tv-defende-direitos-de-trabalhadores-domesticos>).

Para que seja aplicada aos trabalhadores domésticos brasileiros, a Convenção 189 da OIT tem que ser ratificada pelo Congresso Nacional e, devendo nossa Constituição Federal, passar por uma modificação. Haja vista, que no Brasil, o rol de direitos previstos para os trabalhadores domésticos se comparado aos demais trabalhadores é mínimo.

A convenção 189, da OIT, objetiva resguardar aos domésticos os seguintes direitos que não são assegurados pela legislação pátria: limitação da duração do trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais, a possibilidade de pagamento e compensação de horas extras, a limitação para o pagamento de salário *in natura*, garantia de intervalos diários e semanais, redução da hora noturna e pagamento de adicional noturno, inclusão dos domésticos no direito de celebração de acordos e convenções coletivas, direito à organização sindical, o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade entre outros. Alguns direitos descritos na convenção já são aplicáveis aos nossos domésticos. A ratificação desta convenção por parte de nosso país representará uma progressão jurídica para a sociedade e principalmente para os empregados domésticos que merecem ser valorizados, respeitados e ter reconhecida a atividade laborativa tão importante que exercem.

A recomendação 201 sobre Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos que segue a convenção, foi aprovada com 434 votos a favor, 8 votos contra e 42 abstenções. De acordo com as explicações do site [sinait.org](http://sinait.org), a Convenção é um tratado

internacional vinculante para os países que o ratificarem e a Recomendação é como um guia detalhado que como a Convenção deve ser aplicada na prática ([http://www.sinait.org.br/noticias\\_ver.php?id=3483](http://www.sinait.org.br/noticias_ver.php?id=3483)).

Não se pode deixar de mencionar a existência de uma Proposta de Emenda à Constituição – PEC – 59/2011, para estender todas as garantias sociais previstas no artigo 7º da Constituição aos domésticos foi apresentada dia 21 de junho de 2011, pelo senador Lindbergh Farias, (PT-RJ). A proposta visa modificar o artigo 7º da Constituição, para assegurar “à categoria dos trabalhadores domésticos todos os direitos previstos neste artigo”.

## CONCLUSÃO

Uma vez observados os princípios e analisado os artigos acima descritos, não nos restam dúvidas de que nos dias atuais a classe de empregados domésticos ainda sofre muitas discriminações. Muitos dos direitos direcionados aos trabalhadores comuns não são destinados a estes empregados, o que ocasiona enormes prejuízos sociais e legais. A Constituição Federal de 1988 tem como princípio primordial o princípio da dignidade da pessoa humana que determina o respeito mútuo em todas as relações sociais, sejam estas públicas, privadas e principalmente familiares.

Mas a mesma Constituição que prevê princípios que garante dignidade, igualdade e muitos outros direitos, em seu artigo 7º, parágrafo único deixou de tratar os empregados domésticos com a devida igualdade, estendendo a estes apenas alguns direitos trabalhistas se comparados a outros empregados.

Apesar das enormes diferenças ocasionadas pelo nosso ordenamento jurídico, comparando-se a Constituição atual com as Constituições anteriores percebe-se um grande avanço na regulamentação do trabalho doméstico. O legislador atual preocupa-se com o empregado doméstico. Uma prova disto é o Projeto de Lei nº 191/2011 que prevê a concessão do salário-família a estes trabalhadores e a brilhante Proposta de Emenda à Constitucional que objetiva modificar o artigo 7º da Constituição, direcionando todos os incisos ali descritos aos trabalhadores domésticos. Fazendo valer os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e Igualdade, todo o trabalhador merece ser respeitado seja este comum ou doméstico.

Há necessidade de estender o salário-família aos domésticos, tendo em vista que estes são segurados do INSS e contribuem como os outros trabalhadores com mesmo percentual que os demais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2011.
- GONÇALVES, Odonel Urbano. **Manual de direito previdenciário**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. P. 65.
- Justificação Salário-Família. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/mate-pdf/89224.pdf>>. Acesso em 20 set. 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. Malheiros, 2009.
- NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992.
- NIES; Lucy Toledo das Dores. Salário-Família. Disponível em: <<http://www.clubedobebe.com.br/palavra%20dos%20especialistas/dt-12-00.htm>>. Acesso em 27 set. 2012.
- OIT Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/campanha-na-tv-defende-direitos-de-trabalhadores-domesticos>>. Acesso em 05 out. 2012.
- PEC- Proposta de emenda à Constituição, nº 59 de 2011. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/atividade/Materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=100818](http://www.senado.gov.br/atividade/Materia/detalhes.asp?p_cod_mate=100818)>. Acesso em 28 set. 2012
- Portal Vermelho. Disponível em: [http://www.vermelho.org.br/noticia.php?id\\_secao=2&id\\_noticia=172190](http://www.vermelho.org.br/noticia.php?id_secao=2&id_noticia=172190). Acesso em: 28 set. 2012
- Salário-Família. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=25>>. Acesso em: 20 set. 2012.
- Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Disponível em: [http://www.sinait.org.br/noticias\\_ver.php?id=3483](http://www.sinait.org.br/noticias_ver.php?id=3483). Acesso em 31 out. 2012.
- Solução Jurídica. Disponível em: <<http://solucaojuridica.wordpress.com/2011/06/22/a-convencao-189-da-oit-e-seus-reflexos-no-brasil/>>. Acesso em 01 out. 2012.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm/](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm/)>. Acesso em 31 out. 2012.