VERONICA ALTEF BARROS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL: ANÁLISE NA PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE

TESE DE DOUTORADO

PROF. ORIENTADOR: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA

FACULDADE DE DIREITO – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SÃO PAULO - SP

2013

VERONICA ALTEF BARROS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL: ANÁLISE NA PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito da USP como requisito para obtenção do título de Doutor em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

FACULDADE DE DIREITO – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SÃO PAULO - SP

2013

B284q

Barros, Veronica Altef, 1976.
Qualificação Profissional do Trabalhador Doméstico no Brasil: análise na perspectiva do trabalho decente/ Veronica Altef Barros. – 2013.
197f. ; 30 cm.

Tese de Doutorado – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, 2013.

Orientador: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

1.Trabalho Doméstico. 2. Qualificação Profissional. 3. Condições de Trabalho. I. Oliveira, Paulo Eduardo Vieira de. II. Universidade de São Paulo. Faculdade de Direito. III. Qualificação Profissional do Trabalhador Doméstico no Brasil.

CDU 34:331:647.2(81)(043)

VERONICA ALTEF BARROS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL: ANÁLISE NA PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito da USP como requisito para obtenção do título de Doutor em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

DATA DE APROVAÇÃO: _____

BANCA EXAMINADORA:

_____

_____

_____

_____

_____

Aos meus queridos sobrinhos Rodrigo, Ana Beatriz e Felipe, inspiração e esperança de condutas humanas e sociais melhores.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho só foi possível graças à colaboração direta e indireta de muitas pessoas. Manifestamos nossa gratidão a todas elas e de forma particular:

Ao Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, orientador, pelo apoio ao desafio de desenvolver o tema apresentado;

Aos colegas e professores do doutorado, pela parceria no decorrer do curso e pelos conhecimentos divulgados, que nos conduzem à maturidade intelectual;

À Ricarda Carolina Rende e família (em especial Ana Clara, minha afilhada), pelas generosas acolhidas em sua casa na cidade de São Paulo, as quais tornaram momentos desta empreitada mais confortáveis.

A todos que contribuíram para que este trabalho pudesse alcançar seus resultados.

RESUMO

O tema da presente tese diz respeito ao trabalho doméstico remunerado no Brasil. Tem como objetivo principal analisar a qualificação profissional como instrumento de valorização do trabalho doméstico, com base na concepção de trabalho decente da OIT e nos textos das normas internacionais do trabalho. Considerou-se, para efeitos da pesquisa, trabalhador doméstico aquele que, com ou sem vínculo empregatício, presta serviços vinculados ao âmbito doméstico, como ocupação profissional, sem finalidade lucrativa direta para uma família ou pessoa física. Constatou-se que o trabalho doméstico não pode ser mais concebido como algo natural para as mulheres em decorrência de vários fatores apresentados. Assim, a qualificação profissional trata-se de uma reivindicação em âmbito internacional e nacional da categoria, a qual foi incluída no texto da Recomendação n. 201 da OIT. Verificou-se, também, que sua aplicação contribui para a elaboração de um novo modelo social de relação de trabalho doméstico e, por consequência, para a promoção de um trabalho decente para os trabalhadores domésticos. Foram utilizados os métodos dedutivo e histórico por meio de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: TRABALHO DOMÉSTICO. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL. TRABALHO DECENTE.

ABSTRACT

The theme of this thesis relates to paid domestic work in Brazil. The main objective is to analyze the qualification as an instrument to non- degrading exploitation of domestic labor, based on the concept of decent work, as recognized by the International Labor Organization (ILO) and the texts of international labor standards. The purposes of this research considered that a private household worker who, with or without employment, providing services linked to the domestic's occupation, non-profit directly to a family or individual. Findings present that housework cannot be conceived as something more natural for women as a result of all factors considered. Thus, the qualification it is a claim on the international and national category, which was included in the text of ILO Recommendation n. 201. Additionally, findings also related applications in contributions to the development of a new model of social relationships of domestic work and augments to the promotion of decent work for domestic workers. Deductive methods were utilized from history and literature.

Keywords: DOMESTIC WORK. PROFESSIONAL QUALIFICATION. DECENT WORK.

RÉSUMÉ

Le thème de cette thèse porte sur le travail domestique rémunéré au Brésil. L'objectif principal est d'analyser la qualification comme un instrument pour l'exploitation non dégradant du travail domestique, basé sur le concept de travail décent, tel qu'il est reconnu par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les textes des normes internationales du travail. Les objectifs de cette recherche a estimé qu'un travailleur ménage privé qui, avec ou sans relation d'emploi, la prestation de services liés à la branche de l'occupation, à but non lucratif directement à une famille ou un individu. Les résultats présentent que les travaux ménagers ne peut être conçue comme quelque chose de plus naturel pour les femmes en raison de tous les facteurs pris en compte. Ainsi, la qualification s'agit d'une réclamation de la catégorie nationale et internationale, qui a été inclus dans le texte de la Recommandation OIT n. 201. En outre, les résultats aussi liée applications dans la contribution au développement d'un nouveau modèle de relations sociales du travail domestique et augmente à la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. Méthodes déductives ont été utilisées à partir de l'histoire et de la littérature

Mots-clés: TRAVAIL DOMESTIQUE. QUALIFICATION PROFESSIONNELLE. TRAVAIL DECENT.

LISTAS DE SIGLAS

AGEFOS PME	Association pour la Gestion de la Formation des Salaries des Petites et Moyennes Entreprises
AMATRA X	Associação dos Magistrados Trabalhistas do Distrito Federal
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEARC	Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações
CES	Confédération Européenne des Syndicats
CF	Constituição Federal
CFEMEA	Centro Feminista de Estudos e Assessoria
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo en la Formación Profesional
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNTED	Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CONLACTRAHO	Confederación Lationamericana e del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CONTRACS	Confederação Nacional de Trabalhadores no Comércio e Serviço
CSI	Confederação Sindical Internacional
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIRPF	Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FENATRAD	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FTG	Formação Técnica Geral
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
GTT	Grupo de Trabalho Tripartite
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDWN	International Domestic Workers Networks
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IRENE	International Restructuring Education Network Europe
ISCO	International Standard Classification of Occupations
ISP	Internacional de Serviços Públicos
JOC	Juventude Operária Católica
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MDA	Ministério do Desenvolvimento Agrário
MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MEI	Microempreendedor Individual
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
MF	Ministério da Fazenda
MJ	Ministério da Justiça
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MPS	Ministério da Previdência Social
MRE	Ministério das Relações Exteriores
MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não governamental
PEA	População Economicamente Ativa
PLANFOR	Programa Nacional de Formação Profissional
PlanSeQs	Planos Setoriais de Qualificação
PlanTeQs	Planos Territoriais de Qualificação
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
ProEsQs	Projetos Especiais de Qualificação
QAD	Qualificação à Distância
QSP	Qualificação Social e Profissional

RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEPPIR	Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SINE	Sistema Nacional de Empregos
SPM	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
TEN	Teatro Experimental do Negro
UITA	Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
UNICEF	United Nations Children's Fund
WIEGO	Women in Informal Employment, Globalising and Organising

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 14

1 TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO 19

1.1 ASPECTOS GERAIS DO TRABALHO DOMÉSTICO 19

1.1.1 Terminologia 19

1.1.2 Definição 21

1.1.3 Abrangência funcional 23

1.1.3.1 Classificação de ocupações 24

1.1.3.1.1 Classificação Internacional de Ocupações 25

1.1.3.1.2 Classificação Brasileira de Ocupações 28

1.1.4 Especificidades e fatores de desvalorização 31

1.2 ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS 37

1.2.1 Âmbito internacional e regional 37

1.2.1.1 O movimento de organizações em defesa do trabalho doméstico 37

1.2.1.2 Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos 42

1.2.1.3 Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadoras do Lar 45

1.2.2 Âmbito nacional 46

1.2.2.1 Breve histórico 46

1.2.2.2 Situação atual (até 2012) 49

2 PANORAMA DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO NO BRASIL 53

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO 53

2.1.1 Empregado doméstico 53

2.1.1.1 Elementos da relação de emprego doméstico 54

2.1.2 Trabalhador doméstico “diarista” 60

2.1.2.1 Características 60

2.1.2.2 O Projeto de lei – tramitação, debate e propostas 61

2.2 PROTEÇÃO SOCIAL 68

2.2.1 Evolução legislativa 69

2.2.2 Direitos não assegurados aos empregados domésticos (até 2012) 82

2.2.3 Legislação estrangeira 92

2.2.4 Cooperativa de trabalho doméstico 96
2.2.5 Inspeção do trabalho 99
2.3 CENÁRIO ATUAL 101
3 TRABALHO DOMÉSTICO NA PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE 106
3.1 TRABALHO DECENTE NOS TERMOS DA OIT 106
3.1.1 Significado 106
3.1.2 O Programa de trabalho decente 110
3.1.2.1 Promoção dos direitos fundamentais no trabalho 110
3.1.2.1.1 A Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho 110
3.1.2.1.2 Convenções fundamentais 112
3.1.2.2 Emprego 113
3.1.2.3 Proteção social 114
3.1.2.4 Diálogo social 116
3.1.3 Trabalho decente no Brasil 117
3.2 NORMAS INTERNACIONAIS NO ÂMBITO DA OIT E TRABALHO DOMÉSTICO 121
3.2.1 Instrumentos normativos 121
3.2.2 Processo normativo 122
3.2.2.1 Procedimento de dupla discussão 123
3.2.3 Processo normativo do trabalho doméstico 125
3.2.3.1 Da discussão à aprovação – breve histórico 125
3.2.3.2 Os textos da Convenção n. 189 e da Recomendação n. 201 128
3.2.3.2.1 Terminologia 128
3.2.3.2.2 Conteúdo 130
3.2.3.3 Ratificação 139
4 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL 141
4.1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DO TRABALHO DECENTE 141
4.1.1 Significado de formação/qualificação profissional 141
4.1.1.1 Terminologia 141
4.1.1.2 Normas Internacionais do Trabalho 144

4.1.1.3 Qualificação profissional nos termos do Plano Nacional de Qualificação 146
4.1.2 Formação profissional como direito fundamental 148
4.1.3 Formação profissional e trabalho decente 152
4.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHO DOMÉSTICO 154
4.2.1 Fundamentação 154
4.2.2 Norma Internacional do Trabalho 155
4.2.3 Educação profissional no Brasil 156
4.2.3.1 Plano Nacional de Qualificação 158
4.2.3.1.1 Trabalho Doméstico Cidadão 163
CONSIDERAÇÕES FINAIS 172
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 177

INTRODUÇÃO

O tema diz respeito ao trabalho doméstico remunerado no Brasil, com ênfase na qualificação profissional, tendo em vista o trabalho decente.

A palavra “doméstico” deriva do latim “domesticu”, referente ao lar, à vida da família, familiar. Assim, numa acepção mais ampla, trabalho doméstico envolve o trabalho remunerado como o não remunerado, vinculados ao lar, ao âmbito residencial, seja ele constituído por uma pessoa física ou família.

O trabalho doméstico não remunerado é aquele executado pelos próprios membros da família, ou, mais comumente, pela dona-de-casa com o auxílio ou não de um trabalhador remunerado. Neste sentido, aquele que realiza o serviço não objetiva uma contrapartida econômica.

O trabalho doméstico remunerado, por sua vez, é aquele prestado mediante uma relação jurídica de trabalho, em que o trabalhador visa uma contrapartida econômica com a execução do serviço, o qual pode ser realizado de forma contínua ou não, caracterizando relação de emprego ou não, conforme a legislação em apreço.

Como mencionado, abordar-se-á apenas o trabalho doméstico remunerado, e, utilizar-se-á o termo trabalhador doméstico conforme a legislação brasileira, ou seja, como gênero, uma vez que a proposta é o estudo do trabalho doméstico no Brasil e a sua qualificação profissional, na qual estão abrangidos os trabalhadores domésticos “diaristas”.

Em linhas gerais, o trabalho doméstico remunerado apresenta as seguintes características: trabalho vinculado ao âmbito residencial; tipicamente feminino; composto por mulheres originárias de etnias e situações socioeconômicas vulneráveis; vinculado à história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão; considerado, socialmente, como: ocupação improdutiva, sem valor econômico, natural para as mulheres, sem necessidade de qualificação, invisível pelo isolamento em cada residência; não

possibilita ascensão profissional; e gera, em muitos casos, uma relação de trabalho complexa com aspectos interpessoais: afetividade e intimidade.

Todas estas características e fatores de desvalorização explicam a percepção de que o trabalho doméstico não constitui um trabalho, uma atividade profissional, e por consequência, possui baixa remuneração, longas jornadas, desigualdade de direitos; contribuem para a falta de identidade dos próprios trabalhadores como profissionais; dificultam a solidariedade necessária para a organização e fortalecimento da categoria; e mantém a hierarquia social e o processo de discriminação de gênero e raça. Em síntese, é uma das ocupações que apresenta os maiores déficits de trabalho decente.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009 constatou que havia 7,2 milhões de trabalhadores domésticos no País. Entretanto, no PNAD de 2011, observou-se uma redução dos trabalhadores domésticos em relação a 2009 (7,8% da população ocupada) para 7,1% da população ocupada.

Em fevereiro de 2010, foi publicada a Pesquisa Mensal de Emprego, em que os trabalhadores domésticos representavam 7,6% da população ocupada no total das seis regiões metropolitanas: de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. As mulheres representavam 94,7% dos trabalhadores domésticos em 2003, e, 94,5% em 2009. A pesquisa também constatou que os trabalhadores domésticos ainda são constituídos por maioria de negras e pardas; com 35 a 44 anos, com tendência a aumento nos grupos acima de 35 anos; sem carteira de trabalho assinada; nível de escolaridade baixo, apesar do aumento de instrução em 2009; e baixos rendimentos (R$ 662,94 em 2009) em comparação com a população ocupada (R$ 1.304,13 em 2009).

Em contrapartida, é ainda uma significativa fonte de ocupação para muitas mulheres no mundo e porta de entrada no mercado de trabalho para as mulheres mais pobres. A demanda pelo trabalho doméstico remunerado, segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem crescido em todo o mundo. Contribuem para este quadro: as mudanças na estrutura familiar e na organização do trabalho; a entrada das mulheres no mercado de trabalho; a intensificação da jornada de trabalho; a insuficiência ou ausência de políticas públicas, programas e ações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar; bem como, o envelhecimento da população que demanda trabalhadores domésticos especializados.

Portanto, enfrentar este fenômeno de desvalorização e aumento da demanda de trabalho doméstico, de acordo com estudos da OIT, requer: ampliação do grau de

escolaridade e formação profissional dos trabalhadores; melhores condições de trabalho; promoção em todos os âmbitos da igualdade de direitos entre homens e mulheres, e, além disso, é necessário também valorizar o trabalho da mulher, as tarefas domésticas e o trabalho de cuidado dos lares e dos seres humanos.

Neste contexto, as organizações de trabalhadores domésticos, com apoio das organizações em defesa da mulher, do negro e de direitos humanos, têm reivindicado cada vez mais o reconhecimento da ocupação como "trabalho" e trabalho com o mesmo valor dos demais, uma vez que contribui para a economia e para a sociedade. Tal reivindicação foi acolhida pela OIT, em que foi decidido incluir na pauta das Reuniões de 2010 e 2011 da Conferência Internacional do Trabalho o tema: "Trabalho decente para os trabalhadores domésticos" a ser tratado em procedimento de dupla discussão.

Em 16 de julho de 2011, na 100ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, os textos dos projetos foram aprovados com algumas modificações, e, convertidos em Convenção n.189 e Recomendação n.201, ambas intituladas "Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos".

Quanto ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos no Brasil, em 2003, com apoio da OIT, foi elaborada uma Agenda de Trabalho Decente, a qual possui um programa denominado "Trabalho Doméstico Cidadão", desenvolvido a partir do diálogo entre o Governo Federal e a Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), com o objetivo de valorizar o trabalhador doméstico, por meio da qualificação social e profissional, da elevação da escolaridade, da promoção da cidadania, e, da organização da categoria.

A qualificação profissional justifica-se, haja vista que a ideia social de que para a execução do trabalho doméstico não precisa de "curso", pois faz parte do ser mulher, do papel feminino de mãe e dona-de-casa, não pode mais permanecer. Vários fatores contribuem para a sua desconstrução, quais sejam: introdução de novas tecnologias nos lares, tornando os aparelhos eletrônicos domésticos cada vez mais sofisticados; o envelhecimento da população exige cada vez mais cuidadores de idosos; a variedade dos produtos químicos de limpeza e higiene; e podem-se acrescentar, também, as mudanças na educação das crianças que exigem habilidades específicas para os cuidadores.

Frente ao exposto, torna-se de extrema valia a reflexão sobre o tema no momento em que a OIT aprova normas internacionais específicas para o trabalho doméstico, as quais orientarão futuras modificações nas legislações e nas políticas relacionadas aos trabalhadores domésticos em âmbito mundial, e, em particular, no Brasil;

bem como a Recomendação aprovada traz expresso em seu texto uma das reivindicações da categoria: **a qualificação profissional.**

Vale mencionar que trabalho doméstico; desigualdade social, de gênero, de raça ou etnia; e, pobreza estão fortemente relacionados. Assim, o tema permite vários olhares. São muitas as contribuições. A antropologia, a sociologia, a psicologia e a história têm contribuições conceituais, metodológicas e empíricas específicas de acordo com a dimensão de estudo de cada uma dessas áreas.

A presente tese não tem a pretensão de abordar o tema trabalho doméstico nestas várias dimensões, mesmo porque seria tarefa impossível, mas, desenvolver uma análise da relação jurídica do trabalho doméstico com base na concepção de trabalho decente e nos textos das normas internacionais, recentemente aprovadas na OIT, com **enfoque na qualificação profissional como instrumento de valorização do trabalho doméstico.**

Com vistas a alcançar o objetivo proposto, foram utilizados os métodos dedutivo e histórico. O primeiro aplicado para análise da doutrina, das normas jurídicas e dos dados de pesquisas de instituições especializadas. O segundo, a fim de compreender os fundamentos da legislação atual e projetos de lei sobre o trabalho doméstico. Para tanto, foi necessária a pesquisa bibliográfica como procedimento para a verificação dos conceitos e fundamentos teóricos dos institutos relacionados ao tema.

Diante dos métodos aplicados, a tese foi dividida em quatro capítulos. No primeiro capítulo, discorre-se, na parte inicial, sobre o significado de trabalho doméstico em sua acepção mais ampla, com vistas à delimitação dos termos a serem utilizados no desenvolvimento do trabalho, bem como contextualiza a temática, a partir da identificação das especificidades do trabalho doméstico e dos fatores de desvalorização. E na segunda parte, tem-se uma abordagem das organizações de trabalhadores domésticos em âmbito internacional e nacional, suas reivindicações e atuação quanto ao debate intitulado "trabalho decente para os trabalhadores domésticos".

O segundo capítulo tem como finalidades: aprimorar a contextualização da temática, com a demonstração do cenário brasileiro, a partir da análise da legislação e de dados oficiais do IBGE.

No terceiro capítulo, demonstra-se a construção do significado de trabalho decente; discorre-se sobre a Agenda Nacional de Trabalho Decente, uma vez que foi elaborado programa específico para os trabalhadores domésticos; e, por fim, descreve-se o

processo de discussão ocorrido no âmbito da OIT até a aprovação da norma internacional, dando ênfase nos aspectos mais relevantes para a análise do tema.

O quarto capítulo, por fim, analisa a qualificação profissional na perspectiva do trabalho decente, com vistas ao trabalho doméstico, como instrumento de valorização da categoria; bem como as formas para sua efetivação, uma vez que se trata de uma das reivindicações das organizações de trabalhadores domésticos acolhida na Recomendação n. 201 da OIT.

1 TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO

No capítulo em tela, pretende-se, na primeira parte, discorrer sobre o significado de trabalho doméstico em sua acepção mais ampla, com vistas à delimitação dos termos a serem utilizados no desenvolvimento do trabalho, bem como contextualizar a temática, a partir da identificação das especificidades do trabalho doméstico e dos fatores de desvalorização. E na segunda parte, fazer uma abordagem das organizações de trabalhadores domésticos em âmbito internacional e nacional, suas reivindicações e atuação quanto ao debate intitulado "trabalho decente para os trabalhadores domésticos".[114]

1.1 ASPECTOS GERAIS DO TRABALHO DOMÉSTICO

1.1.1 Terminologia:

Os termos utilizados para designar o trabalhador em serviços vinculados ao lar têm sido objeto de discussão. O Informe IV(1) sobre Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos, elaborado para a 99ª Conferência Internacional do Trabalho realizada em 2010, trouxe importante nota sobre a terminologia, em que designações como "criada" e "servente" devem ser consideradas impróprias, tendo em vista que denotam submissão direta e descaracterizam o sentido de trabalho.[115]

Pela mesma justificativa, os termos "assistente" ou "ajudante" do lar também foram considerados inadequados tanto pela Organização Internacional do Trabalho

---

[114] Segundo a NBR 10520:2002 da ABNT, item 7.1.2. sobre notas de referências em rodapé da página, "As subsequentes citações da mesma obra **podem** ser referenciadas de forma abreviada, utilizando as seguintes expressões, ..." (grifo nosso), ou seja, o uso das expressões para abreviatura de referências (id, ibid., op.cit., e outras) é facultativo. Assim, optou-se pelo uso da nota de referência de forma completa, pois a conversão para o formato em PDF desloca algumas notas para outras páginas, tornando-as em desacordo com a referida norma.

[115] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p.17.

(OIT)[116] como por organizações de trabalhadores domésticos, que assim se manifestam: "antes de tudo, não somos 'criadas', ou 'serventes', ou nem sequer 'ajudantes'. Somos **'trabalhadoras'**." (grifo do próprio texto).[117]

No que diz respeito à designação "doméstico". Segundo a Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos (International Domestic Workers Network - IDWN), "em alguns idiomas também pode haver uma inferência desrespeitosa entre 'doméstico' e 'domesticado' ". Por consequência, tem-se reivindicado, em particular na América Latina, substituir o termo "doméstico" por "del hogar", do lar, em âmbito residencial.[118]

No entanto, o referido documento da OIT, por decisão do Conselho de Administração, utiliza "trabalhadores domésticos", tendo em vista a adoção do termo por vários Estados-Membros, bem como na linguagem das relações internacionais.[119]

Considera-se importante respeitar como os trabalhadores designam a si mesmos. Mas, pelo caráter científico, o presente trabalho utiliza o termo adotado nos textos da Convenção e da Recomendação para a categoria, aprovados em 16 de junho de 2011, nos três idiomas oficiais da OIT, uma vez que foram elaborados a partir do consenso entre governos, organizações de trabalhadores e empregadores, qual seja: "trabalhador doméstico" (Em inglês, *domestic worker*; em francês, *travailleur domestique*; em espanhol, *trabajador doméstico*).[120]

---

[116]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p.17.

[117] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones.* Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011.p.6.

[118] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones.* Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011.p.6.

[119]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p.17.

[120] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Texto del convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras e los trabajadores domésticos. In: *Actas Provisionales*, n. 15A, Conferência Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, junio de 2011. Disponível em:<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157833/lang--es/index.htm.>. Acesso em: 17 jun. 2011 ; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Texto de la recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras e los trabajadores domésticos. In: *Actas Provisionales*, n. 15B, Conferência Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, junio de 2011.

1.1.2 Definição:

A palavra ‘doméstico’ deriva do latim ‘domesticu’, referente à casa, à vida da família, familiar[121]. Assim, numa acepção mais ampla, trabalho doméstico envolve o trabalho remunerado e o não remunerado vinculados ao lar, ao âmbito residencial, seja ele constituído por uma pessoa física ou família.

O trabalho doméstico não remunerado trata-se daquele executado pelos próprios membros da família, ou, mais comumente, pela dona-de-casa com o auxílio ou não de um trabalhador remunerado, o qual tem proporcionado importantes estudos que dizem respeito à mulher. Neste contexto, aquele que realiza os serviços domésticos não objetiva uma contrapartida econômica.

O trabalho doméstico remunerado, por sua vez, é aquele prestado mediante uma relação jurídica de trabalho, em que o trabalhador visa uma contrapartida econômica com a execução do serviço, o qual pode ser realizado de forma contínua ou não, caracterizando relação de emprego ou não, conforme a legislação nacional em apreço.

Relação de trabalho tem caráter genérico, da qual a relação de emprego é uma modalidade. Maurício Godinho Delgado explicita a diferença nos seguintes termos:

> A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. [...] A relação de emprego [...]. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. [122]

Neste sentido, a legislação pátria utiliza o termo “trabalhador” quando se trata do gênero relação de trabalho, ou outras modalidades que não relação de emprego, e para esta última, os termos empregador e empregado, conforme dispõe a própria CLT nos artigos 2º e 3º, respectivamente. Por conseqüência, no que diz respeito ao trabalho doméstico, utiliza-se empregado doméstico, quando existe relação de emprego, e trabalhador doméstico, outra modalidade de relação de trabalho como o trabalhador doméstico “diarista”.

Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157834/lang--es/index.htm>. Acesso em: 17 jun. 2011.

[121] VALERIANO, Sebastião Saulo Valeriano. *Trabalhador doméstico*. Leme: LED, 1998. p. 19.

[122] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.285-6.

Esta análise faz-se necessária, uma vez que o presente trabalho tem como perspectiva normas internacionais da OIT, as quais utilizam termos mais abrangentes, a fim de tornarem-se compatíveis com as legislações dos Estados-Membros da organização.

Na Convenção Internacional do trabalho (n. 189) e correspondente Recomendação (n. 201) referentes aos trabalhadores domésticos, utiliza-se o termo trabalhador nos três idiomas oficiais da OIT (em inglês, worker; em frânces, travailleur; em espanhol, trabajador), e relação de trabalho em francês (relation de travail) e espanhol (relación de trabajo). O art. 1º, b da Convenção n. 189 da OIT, define trabalhador doméstico como "toda pessoa, de gênero feminino ou gênero masculino, que realiza um trabalho doméstico nos marcos de uma relação de trabalho". E ressalta na alínea c que "uma pessoa que realize trabalho doméstico unicamente de forma ocasional ou esporádica, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não se considera trabalhador doméstico".

Nestes termos, nota-se que a norma internacional, utiliza o termo trabalhador doméstico e relação de trabalho em sua acepção mais ampla, tanto com ou sem relação de emprego, desde que, neste último caso, o trabalho doméstico seja uma ocupação profissional.

Frente ao exposto, o presente trabalho abordará apenas o trabalho doméstico remunerado e utilizará o termo trabalhador doméstico, conforme a norma internacional e a legislação brasileira, ou seja, no sentido *lato sensu*, uma vez que a proposta é a qualificação profissional do trabalho doméstico no Brasil, na qual estão abrangidos os trabalhadores domésticos "diaristas".

É importante frisar que nas referências ao contratante, tendo em vista a precisão dos termos, utilizar-se-á "tomador de serviços domésticos", quando não houver menção específica ao tipo de relação de trabalho, e "empregador doméstico", quando houver relação de emprego.

Haja vista a proposta de qualificação profissional como forma de criar um novo modelo de trabalho doméstico remunerado na perspectiva do trabalho decente, são necessários contornos mais precisos à sua definição. Assim, passa-se à análise da sua abrangência funcional, com o objetivo de identificar quais são as tarefas apontadas como trabalho doméstico.

1.1.3 Abrangência funcional:

Conforme Octávio Bueno Magano, a natureza do serviço prestado pelo empregado doméstico deve ser inerente à vida do lar.[123]

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, explica que "a legislação não discrimina, especifica ou restringe o *tipo* de serviço a caracterizar o trabalho doméstico. A única limitação existente é de exclusivo caráter cultural, que tende a circunscrever tais serviços ao trabalho manual". E conclui:

> O tipo de serviço prestado (manual ou intelectual; especializado ou não) não é, desse modo, elemento fático jurídico da relação empregatícia doméstica. Qualquer tipo de trabalho realizado por pessoa natural em favor de pessoa física ou família, com os elementos fático-jurídicos desta relação de emprego diferenciada, rege-se pela ordem jurídica específica composta pela Lei n.5859/72, parágrafo único do art.7º da Constituição da República, Lei n.11324/06 e demais regras jurídicas próprias.[124]

Segundo estudos da OIT em relação às práticas dos Estados – Membros, os trabalhadores domésticos exercem funções como cozinhar; limpar; cuidar das crianças, das pessoas idosas ou com necessidades especiais, e, inclusive, de animais domésticos. Mas, concluíram que os serviços domésticos não se definem com precisão, apontando como exemplo a função de cuidar, ou seja, " 'cuidar' de uma criança pode abarcar desde a atenção a crianças pequenas durante uma curta ausência dos seus pais, até fazer-se a função de responsabilidade primordial de sua educação".[125]

O Decreto-lei n. 235/92 de Portugal, que regulamenta o contrato de serviço doméstico, enumera, no art. 2º, 1, as atividades que compõem o serviço doméstico nos seguintes termos:

> 1 - Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, **actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar**, ou equiparado, e dos respectivos membros, nomeadamente: (grifo nosso)
> a) Confecção de refeições;
> b) Lavagem e tratamento de roupas;
> c) Limpeza e arrumo de casa;
> d) Vigilância e assistência a crianças e pessoas idosas e doentes;
> e) Tratamento de animais domésticos;
> f) Execução de serviços de jardinagem;
> g) Execução de serviços de costura;

---

[123] MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1980. p. 99.
[124] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11.ed. São Paulo: 2012. p. 375-6.
[125] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 7

> h) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número;[126]

A nova lei do Uruguai (lei n. 18.065/2006), que regulamenta o trabalho doméstico, estabelece, no art.1º, como seu objeto o cuidado à pessoa ou à família e tarefas vinculadas ao lar, como pode ser observado:

> Trabalho doméstico é o que presta, em relação de dependência, uma pessoa a outra ou outras, ou a uma ou mais famílias, com o objeto de **consagrar-lhes seu cuidado e seu trabalho no lar, em tarefas vinculadas a este**, sem que ditas tarefas possam representar para o empregador um ganho econômico direto. (grifo nosso) [127]

Tendo em vista melhor compreensão da abrangência funcional do trabalho doméstico, analisam-se também a Classificação Internacional de Ocupações (International Standard Classification of Occupations - ISCO) e a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) como referências.

1.1.3.1 Classificação de ocupações:

Classificação de ocupações é uma ferramenta para organizar todas as ocupações de um estabelecimento, setor ou país em uma série de grupos definidos conforme as tarefas que comporta cada uma.

Constitui-se, geralmente, de dois componentes: o primeiro trata-se do sistema de classificação em si que estabelece as diretrizes sobre como devem classificar-se as ocupações nos grupos mais detalhados e o modo como estes grupos mais detalhados devem integrar-se a grupos mais amplos, incluindo os títulos ocupacionais, códigos correspondentes e descreve as diferentes tarefas das ocupações. O segundo trata-se de um componente descritivo das tarefas assim como de outros aspectos das ocupações que pertencem a cada um dos grupos definidos.[128]

---

[126] PORTUGAL. *Decreto-Lei n. 235/92, de 24 de outubro*. Estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico. Disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/1992/10/246A00/49464951.pdf>. Acesso em: 11 out. 2010.

[127] Artículo 1º (Concepto).- Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.

[128] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

1.1.3.1.1 Classificação Internacional de Ocupações:

A Classificação Internacional de Ocupações (International Standard Classification of Occupations - ISCO) é uma ferramenta de responsabilidade da OIT entre outras classificações econômicas e sociais em âmbito internacional.[129]

A primeira versão da ISCO foi adotada, em 1957, pela Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho, que a denominou de ISCO-58. Esta versão foi substituída pela ISCO-68 adotada pela Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho em 1966. Em 1987, a Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho adota nova versão a ISCO-88, a qual foi atualizada em 2007 pela ISCO-08, a fim de aperfeiçoar certas áreas em decorrência do desenvolvimento do mercado de trabalho desde 1988, sem afetar os princípios básicos nem a estrutura da classificação.[130]

Muitas classificações nacionais de ocupações se baseiam em uma das versões da ISCO, dependendo da data em que foram elaboradas.[131] Como a classificação de ocupações no Brasil foi elaborada com base na ISCO-88, este item será desenvolvido, utilizando sua estrutura e metodologia.

Segundo documento da OIT, o trabalho doméstico é reconhecido pela ISCO-88 e está classificado em dois grandes grupos 5 e 9[132]. O grande grupo 5 trata de trabalhadores dos serviços e vendedores de comércio e mercados, e o grande grupo 9 diz respeito aos trabalhadores não qualificados.[133]

No grande grupo 5, as tarefas desempenhadas comumente pelos trabalhadores incluem as seguintes: serviços a passageiros e turistas durante as viagens; organização e prestação de serviços domésticos ou afins; preparação e serviços de alimentos e bebidas; cuidar de crianças; serviços auxiliares de enfermaria, a domicílio ou em consultórios ou estabelecimentos; cuidados pessoais, como cabeleireira ou tratamentos de beleza; ajuda e

---

[129] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[130] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[131] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[132] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 33

companhia; embalsamento; organização de funerais; proteção de pessoas e bens contra incêndios e atos ilegais, e, em geral, manutenção da ordem pública; atuação como modelo para criações artísticas ou publicitárias, venda de mercadorias em estabelecimentos; demonstração de artigos a eventuais compradores.[134]

As ocupações deste grande grupo se classificam em dois subgrupos principais: (51) Trabalhadores nos serviços pessoais e nos serviços de proteção e segurança e (52) Modelos, vendedores e demonstradores.[135]

Os trabalhadores do subgrupo principal (51), que interessa para o tema em análise, desempenham comumente as seguintes tarefas: atenção de passageiros e turistas durante as viagens; organização e prestação de serviços domésticos e similares; preparação e serviço de alimentos e bebidas; cuidar de crianças e serviços auxiliares de enfermaria, a domicilio ou em consultórios ou estabelecimentos; cuidados pessoais, como cabeleireira ou tratamentos de beleza; ajuda e companhia; vidência; embalsamento; organização de funerais; proteção de pessoas e bens contra incêndios e atos delituosos, e, em geral, manutenção da ordem pública.[136]

As ocupações deste subgrupo principal, por sua vez, se subdividem em: (511) Pessoal de serviços diretos aos passageiros; (512) Pessoal de intendência e de restauração; (513) Trabalhadores de cuidados pessoais e afins; (514) Outros trabalhadores de serviços pessoais a particulares; (515) Astrólogos, videntes e afins; (516) Pessoal de serviços de proteção e segurança.[137]

As tarefas desempenhadas pelo subgrupo 513, Trabalhadores dos cuidados pessoais e afins, geralmente, incluem as seguintes: cuidar das crianças de seus empregadores e ajudar os professores de escola de jardim de infância a cuidar dos estudantes durante o recreio, o almoço e outras pausas, e as excursões ou passeios; cuidar

---

[133] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[134] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[135] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[136] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[137] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

com noções elementares de enfermaria e proporcionar outros cuidados de enfermaria relacionados aos pacientes de hospitais e estabelecimentos similares ou a pacientes a domicílio, e ajudar a médicos, veterinários, farmacêuticos e outros profissionais em suas funções.[138]

O grande grupo 9, que diz respeito a trabalhadores não qualificados, abrange, normalmente, aqueles que realizam as seguintes tarefas: vender mercadorias na rua, lugares públicos ou de porta em porta; prestar diversos serviços ambulantes; limpar, lavar e passar; serviços de portaria, vigilância e guarda em hotéis, oficinas, fábricas e outros edifícios; limpar janelas e outras superfícies de vidro dos prédios; levar mensagens; transportar equipamentos; prestar serviços de zeladoria e vigilância de propriedades; reabastecimento dos depósitos de máquinas de venda automática, recolher as moedas acumuladas; coleta de lixo; varrer ruas e outros lugares; executar diversas tarefas simples relacionadas com a agricultura, a pesca e a caça; executar tarefas simples relacionadas com a mineração, a construção e a indústria de transformação; empacotar manualmente; conduzir veículos de pedal, manuais ou de tração animal, para transportar passageiros ou mercadorias.[139]

As ocupações deste grande grupo se subdividem em três subgrupos principais: (91) Trabalhadores não qualificados de vendas e serviços; (92) Trabalhadores não qualificados agropecuários, florestais, pesqueiros e afins; (93) Trabalhadores não qualificados da mineração, da construção, da indústria manufatureira e o transporte.[140]

No subgrupo principal 91, as tarefas desempenhadas incluem as seguintes: vender mercadorias na rua, lugares públicos ou de porta em porta; prestar diversos serviços ambulantes; limpar, lavar, passar, varrer ou coletar lixo; prestar serviços de zeladoria e vigilância prédios de diferentes tipos; lavar janelas e outras superfícies de vidro; apresentar ou anunciar visitantes; reabastecer os depósitos de máquinas de venda automática; e levar mensagens ou transportar equipamentos ou mercadorias.[141]

---

[138] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[139] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[140] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[141] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

As ocupações deste subgrupo principal se subdividem em outros subgrupos: (911) Vendedores ambulantes e afins; (912) Engraxates e outros trabalhadores ambulantes; (913) Trabalhador doméstico e afins, limpadores, lavadeiros e passadores; (914) Zelador, lavadores de janelas e afins; (915) Mensageiros, porteiros e afins; (916) Coletores de lixo e afins.[142]

O subgrupo (913) se subdivide em outros grupos, denominados primários: (9131) Trabalhador doméstico; (9132) Limpador de escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; (9133) Lavadores e passadores manuais.[143]

No grupo primário 9131, referente aos trabalhadores domésticos, estão incluídas as seguintes tarefas: varrer ou limpar com máquina aspiradora; limpar ou lavar e encerar pisos, portas, janelas, móveis e diversos objetos; lavar, passar roupa de cama, de mesa e outra roupa de enxoval da casa ou de uso pessoal; lavar vasilhas; preparar, cozinhar e servir comidas e bebidas; comprar alimentos e diversos artigos de uso doméstico; desempenhar tarefas afins; supervisionar outros trabalhadores.[144]

1.1.3.1.2 Classificação Brasileira de Ocupações:

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) foi instituída pela Portaria ministerial n. 397, em 9 de outubro de 2002 e tem como finalidade a identificação, nomeação, codificação dos títulos e conteúdos das ocupações no mercado de trabalho para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Não se trata de regulamentação da profissão, a qual é realizada por meio de lei.[145]

A CBO utiliza tanto o critério de classificação enumerativa como descritiva. A primeira "codifica empregos e outras situações de trabalho para fins estatísticos de registros administrativos, censos populacionais e outras pesquisas domiciliares" como a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), Seguro Desemprego, Declaração do Imposto de Renda de Pessoa Física (Dirpf); no Censo Demográfico, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

---

[142] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[143] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[144] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

[145] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.

(Pnad) e outras pesquisas de institutos de estatísticas como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e congêneres nas esferas dos estados e dos municípios.[146]

A classificação descritiva "inventaria detalhadamente as atividades realizadas no trabalho, os requisitos de formação e experiência profissionais e as condições de trabalho", e é utilizada nos serviços de recolocação de trabalhadores como o realizado no Sistema Nacional de Empregos (Sine), na elaboração de currículos e na avaliação de formação profissional, nas atividades educativas das empresas e dos sindicatos, nas escolas, nos serviços de imigração, enfim, em atividades em que informações do conteúdo do trabalho sejam requeridas.[147]

Nos termos da CBO, verifica-se que os trabalhadores domésticos estão classificados no grande grupo 5 referente aos trabalhadores dos serviços, vendedores no comércio em lojas e mercados.

O grande grupo 5 compreende as ocupações cujas tarefas principais são as seguintes: prestações de serviços às pessoas, serviços de proteção e segurança ou a venda de mercadorias em comércio e mercados. Tais atividades consistem em serviços relacionados a viagens, trabalhos domésticos, restaurantes e cuidados pessoais, proteção às pessoas e bens e a manutenção da ordem pública, venda de mercadorias em comércio e mercados.

Neste grande grupo estão excluídos os trabalhadores de prestação de serviços e do comércio, cujas atividades sejam complexas e requerem aplicação de conhecimentos profissionalizantes obtidos em formação de escolas técnicas ou de nível superior.[148]

O subgrupo principal, trabalhadores dos serviços, abrange os trabalhadores dos serviços domésticos em geral, os quais são classificados nos seguintes títulos: empregado doméstico nos serviços gerais; empregado doméstico arrumador; empregado doméstico faxineiro; empregado doméstico diarista.[149]

As tarefas do subgrupo trabalhadores dos serviços domésticos em geral consistem em: preparar refeições; assistir às pessoas; cuidar de peças do vestuário como roupas e sapatos; colaborar com a administração da casa, conforme orientações recebidas;

---

[146] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.
[147] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.
[148] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.
[149] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.

fazer arrumação ou faxina; cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.[150]

Para o exercício de tais tarefas, a CBO aponta uma tendência de aumento da exigência de qualificação profissional, dependendo da classe social do empregador, mas que, de forma geral, requer-se ensino fundamental completo. Quanto às competências pessoais apresenta o seguinte elenco: organizar-se; manter higiene e aparência pessoal; usar equipamentos e roupas de proteção; adaptar-se aos diferentes hábitos das famílias; cumprir orientações; pedir socorro em caso de emergência; manusear equipamentos de limpeza; simplificar o serviço; planejar o serviço; informar-se sobre os seus direitos; lutar por seus direitos; negociar com os patrões; cuidar da própria saúde; trabalhar em condições seguras; demonstrar atenção aos detalhes de segurança da casa; demonstrar honestidade; agir com discrição; trabalhar com capricho.[151]

Diante das descrições das tarefas apresentadas nas classificações acima, constata-se que o trabalho doméstico abrange aquelas vinculadas às necessidades permanentes do âmbito residencial, quais sejam: cuidar de crianças, pessoas idosas, animais domésticos, e assistir aos membros da família; preparar, cozinhar e servir alimentos e bebidas; lavar e passar roupas de uso pessoal e peças do enxoval da casa; fazer arrumação e faxina, e outras, conforme as especificações do tomador de serviços, vinculadas ao âmbito residencial e seus membros.

Assim, para efeitos do presente estudo, define-se trabalhador doméstico remunerado como aquele que: presta serviços vinculados às necessidades permanentes do âmbito residencial e de seus membros, seja ele constituído por uma pessoa física ou família; com vistas a uma contrapartida econômica; sem finalidade lucrativa para o tomador dos serviços; mediante uma relação de emprego ou não.

Optou-se pela expressão “vinculados ao lar/ ao âmbito residencial” e não “em âmbito residencial”, pois é mais restrita, traduzindo melhor a natureza dos serviços domésticos acima descritos.

Observa-se que o trabalho doméstico envolve várias tarefas distintas, as quais, em muitos casos, são realizadas por uma única pessoa, em número expressivo por

---

[150] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.

[151] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.

mulheres, e não são definidas no momento da contratação. Isto ocorre porque há uma concepção social de que elas não necessitam ser realizadas por trabalhador especializado/qualificado, sob a justificativa de que as tarefas vinculadas ao lar são ainda interpretadas como inerentes à natureza feminina. Esta postura social e outros fatores contribuíram e contribuem para desvalorização do trabalho doméstico remunerado, os quais serão abordados no próximo item.

1.1.4 Especificidades e fatores da desvalorização:

O trabalho doméstico remunerado envolve questões de gênero, raça e classe social, que proporcionam estudos nos campos da sociologia, psicologia, antropologia e outras áreas do conhecimento, os quais, conforme a literatura analisada, demonstram o estigma negativo que o acompanha, a desvalorização no aspecto social e econômico.

Neste contexto, verifica-se que organizações em defesa da mulher, do negro, de direitos humanos, têm apoiado as organizações de trabalhadores domésticos na demanda contra a desvalorização[152], ou seja, para o reconhecimento do trabalho doméstico remunerado como trabalho **e** trabalho com o mesmo valor dos demais. (grifo nosso)[153]

A fim de estabelecer um panorama geral sobre o trabalho doméstico remunerado, em âmbito geral, serão destacadas as especificidades do trabalho doméstico e os fatores, considerados pela literatura, como de desvalorização, os quais têm sido obstáculos para um tratamento jurídico, econômico e social igualitário e, por conseqüência, para a superação dos abusos e exploração.

O trabalho doméstico remunerado é um trabalho vinculado ao âmbito residencial, ao lar; tipicamente, feminino; e composto por mulheres originárias de etnias e situações sócio-econômicas vulneráveis.[154] No Brasil, as trabalhadoras domésticas são

---

[152] C.f. CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA (CFEMEA). *Direitos das Trabalhadoras domésticas*: comentários sobre a legislação atual, conquistas e lacunas. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=28>. Acesso em: 12 set. 2010. BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010.

[153] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p.6.

[154] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico. *Revista Trabajo*, n. 68, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS_142600/index.htm> . Acesso em: 08 set. 2010. p.4-6.

mulheres provenientes de famílias com menor poder aquisitivo, baixa escolaridade e pouca preparação para o mercado. Nos Estados Unidos e na Europa, são as imigrantes provenientes de países pobres que se empregam nessa ocupação.[155]

O fato de o trabalho doméstico remunerado ter o âmbito residencial como local de trabalho provoca fatores de desvalorização e, por conseqüência, o tratamento desigual em relação aos demais tipos de trabalho: é considerado, socialmente, como ocupação improdutiva, sem valor econômico, natural para as mulheres, sem necessidade de qualificação, invisível; não possibilita ascensão profissional; gera, em muitos casos, uma relação de trabalho complexa com aspectos interpessoais: afetividade e intimidade; e dificulta a inspeção do trabalho pelo Estado por obstáculos jurídicos e administrativos para inspecionar domicílios privados; bem como dificulta a própria organização da categoria e sua atuação por encontrarem-se isolados, cada um ou pequeno grupo em diferentes locais de trabalho, em regra, invioláveis.

Segundo Janine Rodgers, um dos fatores da desvalorização do trabalho doméstico remunerado é a "transposição das lógicas domésticas ao mercado de trabalho"[156]. Dois aspectos devem ser destacados: a gratuidade do trabalho realizado pela dona-de-casa e a ideologia da condição natural da mulher de servir.

Quanto ao primeiro aspecto, Lúcia Helena Soratto discorre que a mudança no mundo do trabalho com a industrialização no final do século XVIII e início do século XIX alterou o "status dos serviços domésticos quando as fábricas levaram parte do trabalho que antes acontecia no universo doméstico para um espaço diferenciado, as fábricas, ficando na casa apenas o serviço de manutenção do lar e de cuidado das pessoas".[157] Esse trabalho realizado nas fábricas passa a ser regido por normas diversas do espaço privado, ao qual se atribui um valor econômico, e os serviços domésticos, que permanecem no espaço privado e realizados pelas mulheres que absorvem os encargos da gestão da casa e da família, não

---

[155] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 46-7.

[156] RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 73.

[157] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 48-9.

se beneficiam dessas mudanças, ficam excluídos da economia que passa a ter no centro o trabalho assalariado.[158]

Neste sentido, Janine Rodgers explica que a falta de remuneração (referência social de valor) e o trabalho de cuidado, que as mulheres realizam, tornam o trabalho doméstico invisível no contexto produtivo do mercado; e essa negação social de valor ao trabalho das donas-de-casa se transfere ao trabalho doméstico remunerado.[159]

Quanto ao segundo aspecto, Hildete Pereira de Melo aponta que os serviços domésticos são, culturalmente, responsabilidade da mulher, definida como dona-de-casa, que os faz gratuitamente, pois, internaliza a ideologia de ter a obrigação de servir aos outros, maridos e filhos. Assim, "o trabalho realizado para sua própria família é visto pela sociedade como uma *situação natural*." Por consequência, quando uma mulher contrata outra mulher para executar essas tarefas, esse trabalho doméstico remunerado "herda socialmente o estigma de desvalorização que acompanha essas atividades. Patroas e empregadas domésticas participam de uma relação de identidade mediada pela lógica de servir aos outros como algo natural".[160]

Essa "terceirização do trabalho doméstico", nos dizeres de Janine Rodgers, é outro fator de desvalorização, pois argumenta que no trabalho doméstico da dona de casa não é possível delegar todas as atividades de cuidado, uma vez que abarca componentes materiais e emocionais. Portanto, "o que se terceiriza ou mercantiliza são as tarefas materiais mais fastidiosas e menos gratificantes. Então o serviço doméstico é percebido como um trabalho pesado e pouco valorizado por quem se beneficia dele".[161]

Lúcia Helena Soratto destaca como fator de desvalorização, decorrente da "situação natural", a ideia de que "os serviços domésticos não precisam de aprendizado", são considerados como "habilidades que fazem parte do ser mulher, mãe e dona-de-casa, mesmo quando se trata dos serviços domésticos remunerados", ou seja, "a aprendizagem

---

[158] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 50.

[159] RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 73.

[160] MELO, Hildete Pereira de. *O serviço doméstico:* de criadas a trabalhadoras. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para discussão do IPEA, n. 565). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0565.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010. p.2-3

[161] RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 74.

para esse tipo de trabalho é considerada uma aprendizagem 'natural' que acontece como parte do processo de socialização da mulher".[162]

Nesta mesma linha de raciocínio, Janine Rodgers explicita que o trabalho doméstico é, socialmente, "considerado fácil" e não necessita de "um nível educacional alto, nem uma formação ou qualificação especial".[163] Como lembra estudo produzido pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), "em geral, diz-se que quem não tem aptidão para qualquer outro trabalho, recorre ao trabalho doméstico, reforçando uma impressão da função como atividade desqualificada, sem valor social e sem contribuição econômica para o País".[164]

No entanto, em decorrência da tecnologia aplicada aos utilitários domésticos, do aprimoramento dos produtos de limpeza, da mudança no modo de vida das famílias (tipo de alimentação; educação dos filhos, etc), envelhecimento da sociedade que exige cuidados especiais, da própria rotina da casa de quem contrata (o modo de servir à mesa, o tipo de roupa a ser lavada e passada), e outros fatores, os serviços domésticos não podem ser considerados de aprendizado natural, pois aqueles podem ser muito diferentes das rotinas da residência de origem do trabalhador, onde se deu a aprendizagem dos serviços domésticos. Portanto, a "crença na aprendizagem 'natural' desconsidera o esforço necessário para dominar as diferentes atividades que compõem os serviços domésticos, desvalorizando dessa maneira o conhecimento, a prática e as habilidades necessárias".[165]

Vale ressaltar que em virtude da desvalorização, ter um trabalhador doméstico remunerado significa, conforme Lúcia Helena Soratto, "livrar-se de tarefas extenuantes e monótonas, que impedem outras realizações". Desse modo, quando possível a "terceirização dos serviços domésticos", estes são transferidos, na maior parte das vezes,

---

[162] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 51.

[163] RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 74

[164] DULTRA, Eneida Vinhaes; MORI, Natalia (Org.). *Trabalhadoras domésticas em luta: Direitos, igualdade e reconhecimento*. Brasília: CFEMEA, 2008 (Coleção 20 Anos de Cidadania e Feminismo, 1). Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=21>. Acesso em: 12 set. 2010. p. 34.

[165] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 52.

para mulheres de estratos sociais inferiores, para quem as oportunidades de trabalho são mais restritas.[166]

Diante dos fatores de desvalorização apontados, o trabalho doméstico torna-se invisível, uma vez que, segundo Janine Rodgers,

> Os produtos ou serviços resultantes não duram posto que são consumidos pelos membros do lar. O trabalho doméstico é escassamente reconhecido pelos que se beneficiam dele e quando o é, na maioria dos casos, é um reconhecimento negativo, ou seja, que se nota quando o trabalho não está realizado ou não está realizado bem, segundo o critério dos empregadores.[167]

Lúcia Helena Soratto assinala que a desvalorização está ligada também à dificuldade de ascensão profissional pela experiência adquirida com base nos seguintes motivos: pequena diferença salarial quando se trabalha em casa de alto padrão; a variação salarial é diretamente proporcional à quantidade e dificuldade do serviço; e quanto mais experiência, mais idade e menos capacidade física para os serviços domésticos. O que estimula a busca de oportunidades em outras ocupações, "quando existe o desejo de evolução no mundo do trabalho". [168]

> Em termos de remuneração as diferenças são muito pequenas entre os empregos, de modo que trabalhar em uma casa grande, para uma família de alto padrão aquisitivo não é algo que se traduza em status ou remuneração muito diferenciada. Quando os salários são maiores a quantidade de trabalho e o desgaste também costumam ser, não representando verdadeiramente uma ascensão, nem do ponto de vista simbólico, nem objetivo. Em termos salariais as variações parecem ocorrer mais como decorrência da quantidade de serviço que de qualquer outra variável: paga-se mais quando o trabalho é em maior quantidade, mais difícil ou mais penoso.
>
> .....
>
> Além disso, quando vão ficando mais experientes como empregadas domésticas, as trabalhadoras vão ficando mais velhas também e, devido à demanda de esforço físico nos serviços domésticos, a idade aparece como um fator limitante para as casas que pagam melhor. As que estão há muitos anos na profissão passam a não ter mais condições de fazer os serviços de faxina, de limpeza pesada, ou trabalhar nas casas mais difíceis, que são as que pagam melhor. [169]

---

[166] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 46

[167] RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 74 - 5.

[168] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 119-122.

[169] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 119- 121.

Além dos aspectos apresentados, a relação de trabalho doméstico é fortemente marcada por relações interpessoais e familiares, o que tem descaracterizado o seu caráter profissional[170], pois o trabalhador doméstico está localizado no espaço privado da família que o emprega, mas, não é membro desta família[171]. Daí, surgem dois níveis de relação que se misturam no cotidiano:

> o familiar que, por vezes, gera uma relação afetiva com os membros da família; e o trabalhista que é a relação de trabalho e que, portanto, envolve a questão da luta de classes, muitas vezes dificultada pela relação afetiva. Esta particularidade traz dificuldades para o seu reconhecimento como trabalho e para as lutas em prol do reconhecimento dos direitos a ele inerentes.[172]

Neste sentido, assinala estudo da OIT,

> Por outra parte, alcança algum grau de proximidade física com o empregador e sua família, assim como certa vinculação emocional, sobretudo no que se refere ao cuidado das crianças ou de pessoas idosas. Ainda que a criação de laços de confiança e afeto mútuos resulta gratificante, tanto para o trabalhador como para o empregador, pode que esta situação dilua os limites da relação de emprego e dê lugar a um trato arbitrário, em especial se carece de uma regulamentação específica e adequada.[173]

Outro fator da desvalorização é que o trabalho doméstico está associado à história mundial da escravatura, do colonialismo e outras formas de servidão[174], e, nos dizeres de Lúcia Helena Soratto, continua "um campo propício para a servidão", que define como "estar completamente submetido às necessidades e vontades de outra pessoa"[175]. Assim, argumenta:

---

[170] DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. Sistema de pesquisa de Emprego e Desemprego. A mulher nos mercados de trabalho metropolitanos, março, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/PED_Metropolitano_Mulher_2010.pdf>. Acesso em: 28 set. 2010. p.1.

[171] RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 79.

[172] LIMA, Rita de Lourdes; SILVA, Amanda Kelly Belo da; SILVA, Franciclézia de Sousa Barreto; MEDEIROS, Milena Gomes de. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. *Revista Katályses*. Florianópolis, v.13, n.1, p.40-48, jan./jun.2010. p. 45.

[173] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabajo decente para trabajadores del servicio domético. *Revista Trabajo*, n. 68, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS_142600/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2010. p. 5-6.

[174] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 5

[175] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 235.

> Os serviços domésticos ainda se mantêm um campo propício para a servidão, apesar de todas as mudanças que aconteceram no mundo do trabalho, não apenas por causa da natureza da atividade, mas também pelo contexto onde estas atividades acontecem. O espaço privado, onde acontecem os serviços domésticos, são menos permeáveis às normas públicas, tornando possível que seu exercício seja menos influenciado pelos limites externos, continuando sujeitos à vontade pessoal e imediata de quem contrata o trabalhador. Mesmo que as situações extremas de servidão estejam se tornando menos comuns, ainda acontecem. [176]

Destaca-se que as manifestações contemporâneas de servidão, consideradas fenômeno mundial, segundo estudo da OIT, perpetuam "as hierarquias baseadas em raça, origem étnica, a pertencente a um grupo autóctone, à casta e à nacionalidade". [177]

Frente ao exposto, verifica-se que todas estas características e fatores de desvalorização explicam a percepção de que o trabalho doméstico não constitui um trabalho, uma atividade profissional, e, por conseqüência, possui baixa remuneração, longas jornadas, desigualdade de direitos[178]; contribuem para a falta de identidade dos próprios trabalhadores como profissionais[179]; dificulta a solidariedade necessária para a organização e fortalecimento da categoria; e mantêm a hierarquia social e o processo de discriminação de gênero e raça. Por tudo isso, tem-se a reivindicação dos trabalhadores domésticos, acolhida pela OIT, e intitulada: "Trabalho decente para os trabalhadores domésticos".

1.2 ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS

1.2.1 Âmbito internacional e regional:

1.2.1.1 O movimento de organizações em defesa do trabalho doméstico:

---

[176] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 235.

[177] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p.5

[178] DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. Sistema de pesquisa de Emprego e Desemprego. A mulher nos mercados de trabalho metropolitanos, março, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/PED_Metropolitano_Mulher_2010.pdf>. Acesso em: 28 set. 2010.

[179] SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010. p. 54

Em abril de 2005, foi realizada uma Conferência Internacional com o tema "Sair das Sombras. Organização e proteção das trabalhadoras domésticas na Europa: o papel dos sindicatos", organizada pela Conferência Europeia de Sindicatos (CES-ETUC) com a colaboração de duas organizações não governamentais que atuam no domínio da economia informal: a Rede de Reestruturação Internacional e Educação na Europa (IRENE) e a Plataforma de Cooperação Internacional para Imigrantes Clandestinos (PICUM).[180]

O intuito da Conferência foi examinar as iniciativas quanto à organização e elaboração de políticas concernentes à prestação de serviços domésticos, nos seguintes termos:

> 1. de sensibilizar os sindicatos quanto à situação e necessidade de milhões de trabalhadores invisíveis que fornecessem serviços indispensáveis a um número crescente de cidadão da UE [União Europeia] que precisam de ajuda: as famílias com crianças, as pessoas com deficiência, os idosos, etc.
> 2. de sublinhar o elo entre as necessidades crescentes de serviços domésticos em lares europeus e a feminização da migração (...); e de identificar as formas de "escravidão moderna" quanto às mulheres e as jovens que prestam serviços domésticos e a necessidade de tratar esta questão no contexto da mundalização;
> 3. de estudar a necessidade de organizar os serviços domésticos de uma maneira mais durável, que ofereça àqueles que necessitam de ajuda doméstica os serviços apropriados e àqueles que prestam estes serviços as possibilidades de emprego e uma proteção adequada;
> 4. de elaborar e melhorar as estratégias e os métodos de organização destes trabalhadores, com a necessidade, para os sindicatos, de atender os novos grupos e os grupos "atípicos" de trabalhadores no mercado de trabalho;
> 5 de trocar boas práticas e experiências de organização e de proteção/promoção dos interesses dos trabalhadores domésticos para os sindicatos e para as ONG específicas;
> 6 de desenvolver e melhorar as ferramentas sindicais, tais como as novas formas de negociação coletiva, a fim de oferecer aos trabalhadores uma proteção do emprego e uma cobertura de seguridade social;
> 7 de trocar informações concernentes ao direito do trabalho existente e as regras de seguridade social dos Estados membros da UE que já incluem os trabalhadores domésticos, assim como apontar um resumo das normas internacionais que podem ser utilizadas para reforçar a situação dos trabalhadores domésticos (OIT, Conselho da Europa, EU);
> 8 de elaborar uma lista de demandas contra as decisões nacionais e europeias concernentes à maneira de oferecer uma proteção aos trabalhadores domésticos, inclusive os trabalhadores migrantes irregulares;
> 9 de oferecer aos participantes a possibilidade de coletar informações e ideias sobre a maneira de organizar os trabalhadores da economia informal em geral e os trabalhadores domésticos em particular, e a maneira de elaborar métodos e estratégias destinadas a uma proteção adequada.[181]

---

[180] CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES). *Sortir de l'ombre*: organizer e protéger les travailleurs domestique en Europe: le rôle des syndicats. Bruxelles, 2005. Disponível em: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_domestic_workers.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2011. p. 5.

[181] CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES). *Sortir de l'ombre*: organizer e protéger les travailleurs domestique en Europe: le rôle des syndicats. Bruxelles, 2005. Disponível em: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_domestic_workers.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2011. p. 5.

Em novembro de 2006, na sede da Federação Holandesa do Movimento Laboral[182] (Federatie Nederlandse Vakbeweging- FNV/English: Federation Dutch Labour Movement), foi celebrada outra Conferência Internacional, de iniciativa da ONG IRENE, em sequência às discussões da Conferência de 2005[183], mas, com representação das organizações de trabalhadores domésticos e organizações que os apoiam no mundo[184].

O objetivo principal da Conferência Internacional de 2006 foi verificar como se organizam as trabalhadoras domésticas no mundo, que ações tomam para melhorar sua situação e quem as apoia, uma vez que se reúnem e formam organizações por todo o mundo, geralmente, incentivadas por associações de mulheres, grupos religiosos e outros.[185]

Após as discussões, foi elaborado um documento, no qual se apontam as demandas das trabalhadoras domésticas que, em essência, almejam o reconhecimento de sua atividade como "trabalho", e tenham os mesmos direitos dos demais trabalhadores, inclusive o direito de serem escutadas. Abaixo, apresentam-se as reivindicações específicas:

> - O reconhecimento por parte dos governos e da sociedade da contribuição social e econômica desempenhada por trabalhadoras domésticas: com seu trabalho contribui para que outras pessoas possam realizar um trabalho produtivo fora de casa (...).

---

[182] FEDERATION DUTCH LABOUR MOVEMENT - FNV. Disponível em: <http://www.fnv.nl/publiek/english>. Acesso em: 14 abr. 2011.

[183] RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http:www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p.10.

[184] Entre os presentes havia representantes de: Sindicatos e Associações de Trabalhadores domésticos dos Países Vascos (España), Bolívia, Canadá, Dinamarca, Hong Kong, Índia, Indonésia, Namíbia, Países Baixos, Peru, Filipinas, África do Sul, Trinidade e Tobago, EUA; Redes internacionais de organizações de trabalhadoras domésticas de Ásia e América Latina; ITUC-CSI (Confederação Sindical Internacional), União Internacional UITA/IUF (União Internacional de Trabalhadores de Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurante, Tabaco e Afins) e a ISP/PSI (Internacional de Serviços Públicos); Organização Internacional do Trabalho; ONG de apoio e coalizões para as trabalhadoras domésticas e imigrantes com sede em Bélgica, China, Gana, Hong Kong, Índia, Indonésia, Países Baixos, Peru, Filipinas, Suíça, Tanzânia e Reino Unido; Organizações e redes internacionais que lutam ativamente contra o trabalho forçado, a exploração infantil, as trabalhadoras imigrantes e da economia informal; Agências de ajuda internacional e desenvolvimento da Alemanha e Países Baixos; Pesquisadoras dos Países Baixos. Ibid. p. 11

[185] RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http:www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p.10.

> - Respeito por sua dignidade e por suas capacidades assim como pelo fato de que a maioria cuida das pessoas mais vulneráveis da sociedade como as crianças, os doentes e os idosos, melhorando o bem-estar de todos os demais, em lugar de ser objeto de desdém e de abuso. Maiores oportunidades de formação profissional e serem reconhecidos como profissionais aumentaria sua mobilidade a trabalhos diferentes ou melhores.
> - Cumprimento do direito a um 'trabalho decente' (tal e como acordam os governos, empregadores e trabalhadores na OIT); isto significa que o trabalho decente fique incorporado na legislação laboral, sindical e nos contratos de trabalho para conseguir assim boas condições de trabalho e ter direito às prestações sociais incluindo as pensões.
> - Oportunidades de falar por elas mesmas e de fazer ouvir sua voz: estão cansadas de que outros digam que falam em seu nome.
> - Reconhecimento e identidade: a maioria das trabalhadoras domésticas não tem nenhuma prova do trabalho realizado; por isso querem um registro oficial em que se comprove sua história de trabalho. As trabalhadoras migrantes querem papéis de identificação que as ajudem a conseguir uma posição nas comunidades de acolhida.
> - Formação em organização sindical: para ajudar as trabalhadoras domésticas a participar em sindicatos ou a criar suas próprias organizações. Formação em habilidades de negociação, defesa de seus interesses, financiamento e contabilidade. Intercâmbio de programas em nível nacional e regional para poder desenvolver suas ideias e estratégias.
> - Maior apoio político e material de seus aliados nos sindicatos, ONG e grupos de defesa e promoção de seus interesses de tal modo que aumentem as oportunidades das trabalhadoras domésticas de falar por si mesmas e de ser escutadas.
> - Informação de melhor qualidade sobre o tamanho, o alcance e o papel do trabalho doméstico e dos trabalhadores relacionados (...). É necessária mais investigação e uma cartografia que sirva para uma boa campanha de informação.
> - Melhor investigação e compreensão sobre como a combinação da discriminação de gênero com a globalização neoliberal faz aumentar os fluxos migratórios de mulheres que trabalham nos lares de outros.[186]

Diante das reivindicações, os participantes entenderam que não existe uma solução única para todas elas e que as ações locais, nacionais, regionais e em nível mundial não se excluíam entre si, ao contrário, deveriam ser adotadas de forma harmônica.[187]

Assim, foram estabelecidas algumas ações: apoio para a organização das trabalhadoras domésticas ["Estamos cansadas que outros falem em nosso nome"[188]],

---

[186] RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http:www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p.12.

[187] RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http:www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p.13.

[188] RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES,

inclusive na formação em capacidade organizativa; maior cooperação entre aliados, como, por exemplo, formalizar as alianças entre os sindicatos e as organizações de trabalhadores domésticos; sensibilização da sociedade, com maiores campanhas de conscientização dos direitos dos trabalhadores domésticos; pressionar os governos para a ratificação de convenções internacionais, inclusão dos trabalhadores domésticos na legislação laboral nacional, inclusão nas políticas de luta contra o trabalho infantil das meninas que trabalham como trabalhadoras domésticas; ações dirigidas aos empregadores, como promover a elaboração de contrato de trabalho escrito, estimular a criação de associações de empregadores; apoio à formação profissional e ao reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho; defesa das trabalhadoras domésticas imigrantes; informação para as trabalhadoras migrantes sobre seus direitos no país ao qual se dirige, aspectos culturais, organizações de apoio, etc; reconhecimento da filiação sindical através das fronteiras; organização de uma rede internacional para as trabalhadoras domésticas, que proporcione uma plataforma de comunicação e integração; definição de um dia internacional das trabalhadoras domésticas; e, por fim, elaboração de uma convenção internacional da OIT para as trabalhadoras domésticas.[189]

A fim de consolidar as ações acordadas, após a Conferência, foi estabelecido um grupo de trabalho interino para analisar as possibilidades de uma maior atividade internacional, com o propósito de:

> (1) Explorar a necessidade e o potencial de uma rede internacional para os direitos das trabalhadoras domésticas, cuidando de não duplicar senão agregar valor às redes internacionais que já existem (...).
> (2) Explorar, em colaboração com a Organização Sindical Global[190], a possibilidade de uma convenção da OIT sobre os direitos das trabalhadoras domésticas nacionais ou imigrantes.
> (3) Apoiar a organização das trabalhadoras domésticas em todos os níveis – local, nacional, regional e internacional (...).[191]

RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http:www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p.13.

[189] RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http:www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p.13-23.

[190] A Organização Sindical Global é composta por organizações sindicais internacionais que compartilham dos mesmos valores. Disponível em: <http://www.global-unions.org/about-us.html?lang=es>. Acesso em: 03 mar. 2011.

[191] RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES,

Após a aprovação da Convenção n. 189 da OIT que dispõe sobre trabalho decente para os trabalhadores domésticos pela 100ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2011), a Confederação Sindical Internacional (CSI) lançou a campanha mundial "12 para 12" com propósito de mobilizar 12 países a ratificarem a norma internacional até o final de 2012.[192]

1.2.1.2 Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos:

A Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos (Internacional Domestic Worker Network - IDWN) foi criada como resultado da primeira Conferência Internacional (2005) de organizações de trabalhadores domésticos e organizações que as apoiam.[193]

É composta de organizações e sindicatos de trabalhadores domésticos de todo o mundo, e tem um Comitê Diretor de representantes destas organizações. Conta com uma base institucional dotada pela União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA), uma coordenadoria internacional e várias coordenadorias regionais[194], bem como tem respaldo da Confederação Sindical Internacional (CSI), de outras federações sindicais como a Internacional de Serviços Públicos (ISP), e da organização Mulheres na Economia Informal: Globalizando e Organizando (Women in Informal Employment, Globalising and Organising – WIEGO).[195]

RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http:www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 24-5

[192] CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL. *Trabajadores y trabajadoras del hogar - 12 para 12*. Disponível em:<http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12.html>. Acesso em: 07 jul. 2012.

[193] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 4

[194] South African Domestic, Service and Allied Workers Union (SADSAWU); Asian Domestic Workers Network (ADWN) and Asia Migrant Domestic Worker Alliance (ADWA); National Union of Domestic Employees (NUDE), Trinidad & Tobago; Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Del Hogar (CONLACTRAHO); National Domestic Workers Alliance (NDWA). RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 13.

[195] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em:

A IDWN elaborou um plano de ação para assistência às organizações de trabalhadores domésticos. Entre suas recomendações figuram:

> - Atuar como grupo de pressão e como guardiã ante os governos nacionais.
> - Facilitar a comunicação entre os membros da rede, os sindicatos nacionais, as centrais sindicais, a Organização Sindical Global e a OIT.
> - Compartilhar informações entre todos os membros da rede sobre boas práticas.
> - Como alguns dos membros da rede apenas desejam sobreviver, fazer-lhes chegar fundos ou ajudá-los, com cartas de apoio, etc.
> - Enviar declarações de solidariedade para as campanhas, incluindo cartas aos governos.
> - Apoiar as campanhas locais, nacionais, regionais e internacionais com recursos, informações, etc.
> - Apoiar a participação dos membros da rede em reuniões e eventos internacionais.
> - Criar condições e competências na rede, facilitando capacitação e ferramentas de apoio.[196]

Com vistas à 99ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (OIT), realizada em junho de 2010, a IDWN elaborou uma plataforma de reivindicações, apontando sugestões para o conteúdo da, até então, almejada norma internacional para os trabalhadores domésticos.

A IDWN definiu como trabalhador doméstico, para efeitos da norma internacional, toda pessoa que trabalhe na residência de outro, realizando tarefas da casa e cuidados pessoais, seja em tempo parcial ou integral, em várias residências ou para uma única família, que residam em suas próprias residências ou do empregador.[197]

Quanto ao trabalho doméstico a tempo parcial, o documento faz a seguinte ressalva:

> Trabalhadoras a tempo parcial com múltiplos empregadores: precisam de mecanismos específicos que façam possível somar as diversas modalidades de emprego das trabalhadoras domésticas a tempo parcial com múltiplos empregadores, de maneira que logrem o mesmo acesso às disposições de seguridade social – incluindo os direitos por maternidade – e a proteção de saúde e seguridade que a dos trabalhadores em relação de emprego a tempo completo. [198]

---

http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 4.

[196] CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI). Trabajo decente, vida decente para los trabajadores e trabajadoras del hogar. *Guía de Acción*, nov. 2010. Disponível em: <http://www.ituc-csi.org/csi-guia-de-accion-trabajo-decente.html?lang=es>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 65.

[197] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 11.

[198] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 11.

Nos termos da plataforma de reivindicações, a norma internacional para os trabalhadores domésticos deveria prever, além dos princípios e direitos fundamentais, direitos que proporcionassem condições decentes de trabalho e de vida, assim especificados:[199]

a) Contrato de trabalho por escrito, contendo o nome e o endereço do empregador, o tipo de trabalho a ser realizado; os termos e condições de emprego, inclusive o regime salarial e a forma de cálculo; as horas normais de trabalho e o tempo de descanso; licença por doença; a duração do contrato e o processo para sua finalização; e também um modelo de contrato de trabalho;
b) Salários/remuneração: garantia do salário mínimo legal; pagamento em espécie restrito; e recibo de pagamento;
c) Horas de trabalho, períodos de descanso diário/semanal, férias anuais: o horário de trabalho, o tempo para descanso diário e semanal, e as férias anuais estipulados no contrato de trabalho; horas extraordinárias pagas acima do salário regular; o tempo à disposição, aguardando ordens, pago como horas de trabalho; e um descanso de pelo menos 24 horas a cada período de 7 dias de trabalho;
d) Segurança e proteção da pessoa: proteção contra o abuso e o assédio; um meio ambiente de trabalho seguro;
e) Acesso aos benefícios da seguridade social e serviços médicos aplicáveis aos demais trabalhadores;
f) Lugar de moradia e liberdade de deslocamento: não obrigatoriedade de residir no domicílio do empregador. E quando o trabalhador estiver de acordo, que seja uma moradia segura e limpa e que se respeite a privacidade, o direito de receber visitas e a comunicar-se com quem quer que desejem;
g) Direito à documentação própria: não retenção dos documentos do trabalhador, principalmente daqueles que são migrantes;
h) Serviços de inspeção laboral sem que o direito à privacidade seja obstáculo;
i) Agências de emprego registradas e fiscalizadas;
j) Direito à reparação: procedimentos de investigação e solução de conflitos que sejam abertos e acessíveis aos trabalhadores;

---

[199] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 7- 10.

k) Educação, Capacitação e Conscientização: uma melhor disponibilidade de qualificação profissional; campanhas de conscientização pública sobre modelos de contrato de trabalho e proteção de seguridade social;
l) Compilação de dados sobre o trabalho doméstico, de modo a tornar-se visível para todos e base para políticas e ações.

1.2.1.3 Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadoras do Lar:

A Confederação foi criada, em 1983, por iniciativa da antropóloga Elsa Chaney, conjuntamente com dirigentes de organizações do Chile, Peru, México e mais tarde Colômbia.[200]

Hoje é composta por organizações sindicais e instituições autônomas de trabalhadores domésticos de 15 países da região: Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Republica Dominicana, Uruguai, Paraguai, Venezuela, Peru, México, Guatemala, Costa Rica, Canadá, Equador; mantém contato com os EUA e Trinidade e Tobago; e integra a Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWN).[201]

O Primeiro Encontro realizou-se, em 1988, em Bogotá, com a participação de onze países: México, Venezuela, República Dominicana, Colômbia, Brasil, Paraguai, Uruguai, Bolívia, Peru, Argentina e Chile, em que se estabeleceu:

> 1º - Constituir uma Confederação que una todas as organizações e seja a base de um movimento latino-americano de trabalhadoras do lar.
>
> 2º - Que o dia 30 de março seja o dia Internacional da Trabalhadora do Lar Remunerada, para que neste dia se divulgue a situação de discriminação e a violação aos direitos humanos das trabalhadoras do lar, assim como a existência da organização, como espaço de reivindicação organizada.[202]

Desde sua declaração inicial, a Confederação tem defendido a mudança da denominação para trabalhadoras do lar [trabajadoras del hogar], considerando alternativas outras duas: “trabalhadora de casa particular” e “trabalhadora de serviço doméstico”.[203]

---

[200] CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). Disponível em: <http://conlactraho.org/page1/page1.html>. Acesso em: 04 mar. 2011.
[201] CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). Disponível em: <http://conlactraho.org/page1/page1.html>. Acesso em: 04 mar. 2011.
[202] CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). Disponível em: <http://conlactraho.org/page1/page1.html>. Acesso em: 04 mar. 2011.
[203] CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRABHO). La construccion de una estrategia de laborizacion de las trabajadoras del hogar. In: *Sindicatos y formación.* Disponível em: < http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf>. Acesso: 17 abr. 2011. p.100.

A organização tem como intuito:

> Promover a unidade das trabalhadoras do lar, sem discriminação étnica, cultural, ideológica, nem religiosa – sejam organizadas ou não em sindicato ou associações de serviços afins -, para assim constituir uma rede forte que nos permita crescer e alcançar o reconhecimento que como mulheres trabalhadoras nos têm negado historicamente.
>
> Fortalecer as organizações de trabalhadoras do lar em toda América e Caribe. Apoiar e criar novas organizações nos países em que ainda não existem, de tal maneira, que contribua ao desenvolvimento e fortalecimento de um movimento internacional de trabalhadoras do lar.
>
> Criar em nível local, regional e internacional consciência sobre nossas condições laborais, que devem ser dignas.
>
> Denunciar a exploração, marginalização, discriminação social e laboral em que nos encontramos a grande maioria das trabalhadoras.
>
> Respaldar as ações de reivindicação que cada uma das organizações realizem para favorecer às trabalhadoras do lar, considerando a diversidade e especificidade social, cultural e econômica de nossa América indígena, mestiça e negra.
>
> Lutar permanentemente pela dignidade das trabalhadoras do lar, valorizando e fazendo visível seus direitos.
>
> Incentivar, coordenar e fortalecer as atividades encaminhadas ao estabelecimento das organizações sindicais em todos os países.[204]

1.2.2 Âmbito nacional:

1.2.2.1 Breve histórico:

O processo de sindicalização das trabalhadoras domésticas iniciou-se, em 1936, com a atuação de Laudelina de Campos Melo, militante negra e trabalhadora doméstica, quando funda, na cidade de Santos/SP, a primeira associação de empregadas domésticas.[205]

A Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos tinha o objetivo de reconhecimento jurídico da categoria – consequentemente, a do sindicato e dos direitos trabalhistas – e a igualdade perante as demais categorias.[206]

---

[204] CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRABHO). Disponível em: <http://conlactraho.org/page1/page1.html>. Acesso em: 04 mar. 2011.

[205] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 79.

[206] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 79.

Na década de 50, Laudelina muda-se para Campinas e retoma sua militância com a fundação da Associação dos Empregados Domésticos de Campinas,[207] a qual funcionava num espaço físico compartilhado por mais treze sindicatos. Isso proporcionou, além de contato com outras organizações de trabalhadores, o aprimoramento a partir dos debates e cursos de formação daqueles sindicatos. Entre eles, destaca-se o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Imobiliária de Campinas, do qual recebeu apoio, inclusive para a redação do estatuto.[208]

Vale assinalar que, nesse período, as discussões da situação da trabalhadora doméstica na sociedade brasileira eram realizadas, especialmente, por organizações do movimento negro como o Teatro Experimental do Negro (TEN). Além disso, também ocorriam as discussões do Projeto de Lei do Deputado Café Filho, que visava regulamentar a profissão e garantir os primeiros direitos às trabalhadoras domésticas.[209]

Na década de 60, a contribuição para o movimento das trabalhadoras domésticas foi da Igreja Católica através da Juventude Operária Católica (JOC), que, já em 1958, realizou uma Conferência Nacional, em que chamou atenção para o amparo legal às trabalhadoras domésticas.[210]

Segundo Joaze Bernadino-Costa, "se o TEN estava concentrado no eixo Rio-São Paulo, a igreja católica estava espalhada em todo território brasileiro, de modo que, a atuação da JOC foi importante para o desenvolvimento do movimento das trabalhadoras domésticas em diversos estados brasileiros".[211]

---

[207] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 83.

[208] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 83.

[209] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 81.

[210] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 81.

[211] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 81.

Em 1960, a JOC realiza o Primeiro Encontro Nacional de Jovens Empregadas Domésticas no Rio de Janeiro, que reuniu 24 trabalhadoras domésticas de várias regiões do país. No ano seguinte, realizou o Primeiro Congresso Regional, em Recife, que reuniu trabalhadoras do Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba e Pernambuco.[212]

Nesta época, em decorrência dos incentivos da JOC, são criados o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Região Metropolitana do Recife[213] e o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município do Rio de Janeiro.[214]

A partir de 1978, já no 3º Congresso Nacional, surge, informalmente, uma organização nacional da categoria, a Equipe Nacional, a qual foi formalizada no Congresso seguinte, em 1981, com o objetivo de facilitar o relacionamento e fortalecer a união dos grupos e associações já existentes naquela ocasião. À Equipe Nacional, foi atribuída a responsabilidade de organizar os Congressos Nacionais.[215]

No 6º Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas, em 1989, em Campinas, a Equipe Nacional foi substituída pelo Conselho Nacional, o qual tinha como propósito organizar, coordenar e representar legalmente a categoria em âmbito nacional.[216]

Em 1997, foi criada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), a qual se filou à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e à Confederação Nacional de Trabalhadores no Comércio e Serviço (CONTRCS), tornando-se a principal entidade de interlocução com o governo federal.

Assim, com a organização do movimento dos trabalhadores domésticos no plano nacional foram desenvolvidas: ações voltadas ao fortalecimento da organização da categoria em nível nacional e o reconhecimento profissional; atividades conjuntas com o

---

[212] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 82.

[213] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p.129.

[214] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p.149.

[215] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p.224.

[216] BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p.225.

movimento negro e feminista; bem como uma projeção internacional, através da participação nas atividades da Confederação Latino - americana e do Caribe de Trabalhadoras do Lar (CONLACTRAHO), entidades internacionais ligadas ao feminismo e ao movimento de combate ao trabalho infantil, como a OIT e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF).[217]

1.2.2.2 Situação atual (até 2012):

As organizações de trabalhadores domésticos no Brasil ainda não possuem *status* de sindicato, apesar de várias terem esta denominação[218], pois não conseguem obtenção de registro sindical, tendo em vista não se enquadrarem no conceito legal de categoria, o qual está vinculado ao exercício de atividade econômica e, conforme entendimento vigente, o trabalho doméstico não tem finalidade lucrativa para o tomador de serviço.

Destaca-se que, de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), classificação usada no Sistema Estatístico Nacional e na Administração Pública, tendo como órgão responsável por sua manutenção e gestão o IBGE, os serviços domésticos são considerados atividade econômica. A CNAE dispõe, na seção 95, que os serviços domésticos abrangem as atividades realizadas nos domicílios por empregados domésticos, citando como exemplos: "cozinheiro, camareiro, motorista, lavadeira, porteiro (sic), babá, jardineiro, etc."[219] Portanto, não se justifica a exclusão do trabalho doméstico do conceito de categoria.

Outra questão está no exercício da negociação coletiva, uma vez que os instrumentos devem ser elaborados com a respectiva entidade sindical de empregadores, no caso de convenção coletiva, ou com o empregador ou grupo de empregadores, no caso de acordo coletivo. O parágrafo único do art.7º da CF/88 não assegura o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos aos trabalhadores domésticos; bem como o trabalho doméstico possui características específicas que dificultam sua organização tanto por parte dos trabalhadores como dos tomadores de serviços domésticos.

---

[217]BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010. p. 227.

[218] DOMÉSTICA LEGAL. Disponível em: http://<www.domesticalegal.com.br/sindicatos.asp>. Acesso em: 20 ago. 2010.

[219] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Classificação Nacional de Atividades Econômicas*. 1ª Versão. 2. ed., Rio de Janeiro, 2004. Disponível em:

Quanto aos trabalhadores, Solange Sanches aponta como obstáculos: o isolamento da categoria, ou seja, os trabalhadores estão dispersos nas residências onde trabalham; a baixa remuneração e más condições de vida comprometem a participação na atividade sindical e a própria sindicalização; os sindicatos possuem recursos financeiros muito limitados e as dirigentes não possuem a liberação do trabalho para o exercício da atividade sindical.[220]

É importante frisar que estes fatores são agravados com os efeitos do não reconhecimento da natureza sindical de tais organizações, quais sejam: ausência de fonte de custeio certa como a contribuição sindical e a impossibilidade de suspensão do contrato de trabalho para atuação dos dirigentes como teria o dirigente sindical em outros setores. Na prática, os trabalhadores domésticos são, geralmente, representados por sindicatos de categorias de serviços similares.

Com base em dados do IBGE, em 2009, apenas "2% das trabalhadoras domésticas [...], eram filiadas a algum sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho ou registrado em cartório como tal". Tal situação, segundo estudo do IPEA, "não condiz com as necessidades desta categoria em termos de demandas por direitos e representação."[221]

No que diz respeito aos tomadores de serviços domésticos, argumenta-se que, apesar da existência de algumas associações de donas-de-casa, as quais fariam o papel do sindicato patronal, a inserção cada vez maior da mulher no mercado de trabalho proporciona obrigações e participações desvinculadas do âmbito doméstico, provocando um distanciamento das questões ligadas ao trabalho doméstico remunerado. [222]

Observa-se, também, que a atuação das organizações de trabalhadores domésticos, no Brasil, tem como foco revindicações por igualdade de direitos e por

---

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnae2.0/cnae2.0.pdf>. Acesso em: 03 out. 2012.

[220] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 128-9.

[221] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012. p.8.

[222] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012. passim.

melhores condições de trabalho, as quais são dirigidas ao Estado, a fim de que aquelas sejam asseguradas a partir da legislação e políticas públicas[223].

Com este propósito, algumas ações podem ser destacadas: participação nos debates sobre o programa "Trabalho Doméstico Cidadão" [será analisado em item específico], tendo como interlocutora a FENATRAD; participação na audiência pública para discussão do projeto de lei que regulamenta a profissão de diarista; e a mobilização para a ratificação da norma internacional do trabalho para a categoria (Convenção n. 189, aprovada em 2011).

Esta última ação foi um dos temas debatidos no 10º Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas realizado, em 2011, pela FENATRAD e sindicatos filiados, sob o tema "A Hora é Agora: para levantar e fortalecer nossas bandeiras",[224] bem como é impulsionada pela campanha "12 para 12" da Confederação Sindical Internacional (CSI). Participam da campanha a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS) e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD).[225]

Em 16 de maio de 2012, um grupo de mulheres, formado por representantes das três organizações de trabalhadores citadas, estiveram na Câmara dos Deputados para cobrar a igualdade de direitos para os trabalhadores domésticos. Distribuíram uma carta reivindicando a ratificação da Convenção n. 189 da OIT, participaram da audiência pública da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, que discute o Projeto de Lei que regulamenta a profissão de diarista, bem como compareceram à audiência pública sobre a Proposta de Emenda Constitucional n. 478/2010, que revoga o parágrafo único do art. 7º da Constituição.[226]

---

[223] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012. passim.

[224]FERREIRA, Patrícia. *10º Congresso das Trabalhadoras Domésticas debate realidade e avanços conquistados pela categoria*. Disponível em: <http://www.cut.org.br/acontece/21237/10-congresso-das-trabalhadoras-domesticas-debate-realidade-e-avancos-conquistados-pela-categoria>. Acesso em: 07 mar. 2012.

[225] CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Pelo fim da escravidão moderna*: Ratificação da Convenção 189 da OIT já! Disponível em: <http://www.cut.org.br/acontece/21598/pelo-fim-da-escravidao-moderna-ratificacao-da-convencao-189-da-oit-ja>. Acesso em: 07 jul. 2012.

[226] CARVALHO, Luiz. *Em audiências na Câmara, domésticas cobram igualdade e ratificação da 189*. Disponível em:< http://www.cut.org.br/destaques/22113/em-audiencias-na-camara-domesticas-cobram-igualdade-e-ratificacao-da-189>. Acesso em: 07 jul. 2012.

Verificou-se que as organizações de trabalhadores domésticos têm reivindicado, cada vez mais, o reconhecimento da ocupação como "trabalho" **e** trabalho com o mesmo valor dos demais, uma vez que contribui para a economia e para a sociedade.

Tal reivindicação foi acolhida pela OIT que decidiu incluir na pauta da 99ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2010) o tema: "Trabalho decente para os trabalhadores domésticos" para ser tratado, conforme o Regulamento do Conselho Administrativo, em procedimento de dupla discussão. Na 100ª Reunião da Conferência (2011), foram aprovadas a Convenção n. 189 e a Recomendação n. 201, que complementa a primeira, ambas destinadas especificamente aos trabalhadores domésticos. O tema será tratado no capítulo 3.

2 PANORAMA DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO NO BRASIL

O capítulo em tela tem como objetivos: aprimorar a contextualização da temática, agora no cenário brasileiro, a partir da análise da legislação e de dados oficiais do IBGE.

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO

As expressões ‘trabalhador doméstico’ e ‘empregado doméstico’, como explicitado, não têm o mesmo significado, pois a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, na qual também estão incluídas as relações de trabalho autônomo, eventual, avulso, temporário e outros.

Trabalhador doméstico, portanto, é aquela pessoa que mantém com o tomador de serviço uma relação de trabalho, ou seja, é o gênero; empregado doméstico é aquele trabalhador que mantém com o tomador de serviço uma relação de emprego, espécie daquela. Neste sentido, todo empregado doméstico é um trabalhador doméstico, mas, a recíproca não é verdadeira.

A fim de enfatizar a diferença das relações jurídicas, passa-se à análise das características do empregado doméstico e do trabalhador doméstico “diarista”.

2.1.1 Empregado doméstico:

Configura-se uma relação de emprego quando estão presentes a pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, tornando, por conseqüência, obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ou quando, mesmo não identificados os elementos acima, há a anotação na CTPS por faculdade do tomador de serviços.

Nos termos da lei n. 5.859/72, empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa física ou à família, no âmbito residencial destas”.

Assim, além dos elementos da relação de emprego comum (pessoalidade, subordinação, não eventualidade/continuidade e onerosidade), a relação de emprego doméstico tem como características: finalidade não lucrativa para o empregador e trabalho em âmbito residencial.

2.1.1.1 Elementos da relação de emprego doméstico:

a) Pessoalidade:

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais, por essa razão, aquele somente poderá ser uma pessoa física, e a prestação de serviço contratada exercida exclusivamente por ele. Ou seja, o contrato é personalíssimo (*intuitu personae*) em relação ao trabalhador, o qual não pode ser substituído por outro, mantendo-se a mesma relação jurídica.

Caso haja a substituição do empregado, tem-se nova relação jurídica de trabalho, que pode ser outra relação de emprego ou outra forma de trabalho, dependendo das características apresentadas.

No entanto, a pessoalidade, seja no sentido de ser o empregado pessoa física como no sentido da infungibilidade da prestação de serviços, não é um atributo exclusivo da relação de emprego. No contrato de prestação de serviços, regido pelo Direito Civil, por exemplo, o prestador de serviços poderá ser pessoa física ou jurídica, bem como a obrigação de fazer poderá ser *intuitu personae*.

Deste modo, não basta para a configuração da relação de emprego apenas um dos requisitos, mas, a cumulação de todos.

No que diz respeito à relação de emprego doméstico, a pessoalidade se justifica ainda mais, tendo em vista que se exige maior confiança, pois o empregado doméstico participa da vida íntima e familiar do empregador. É ele, normalmente, que prepara a alimentação, tem acesso ao quarto, cuida das crianças ou de idosos, enfim, tem acesso à vida privada do empregador e de sua família.

b) Subordinação:

Subordinar significa ordenar, comandar, dirigir. A subordinação presente na relação de emprego significa que o modo e o tempo de realização da prestação de serviços

serão determinados pelo tomador dos serviços (empregador) decorrentes do seu poder de direção.

Neste sentido, não se trata de subordinação econômica ou técnica, mas, jurídica, proveniente de uma obrigação contratual, em que o empregado deve executar o serviço de acordo com as normas estabelecidas pelo empregador, sem significar submissão pessoal.

Contudo, a subordinação jurídica pode variar de intensidade segundo a natureza da prestação de serviço, principalmente, com as mudanças ocorridas na organização do trabalho com a inserção de novas tecnologias.

Na relação de emprego doméstico, justifica-se o elemento da subordinação, uma vez que a prestação de serviços domésticos destina-se a aspectos da vida pessoal do empregador, e pode interferir em questões de foro íntimo como gosto, religião, educação, finanças etc.

c) Não eventualidade/ continuidade:

O trabalho prestado de forma eventual, esporádica, de vez em quando, vinculado a um evento certo e determinado não dá ao trabalhador o *status* de empregado, ainda que estejam presentes os outros requisitos caracterizadores da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, a prestação de serviço não se exaure num único ato.

Assim, deve-se existir uma sequência necessária daquela para a atividade do empregador, mesmo que de forma não contínua, mas, pelo menos, intermitente, como, por exemplo, um professor vinculado ao semestre letivo ou ao ano letivo que ministra aulas uma vez por semana.

No entanto, na prática, a caracterização da não eventualidade ou eventualidade é bastante controversa. Maurício Godinho Delgado aponta as seguintes características de trabalho eventual:

> a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento. [227]

[227] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11.ed. São Paulo: 2012. p. 374.

Quanto ao empregado doméstico, a lei n. 5.859/72, diferentemente da CLT, não qualificou o serviço como de "natureza não eventual", mas, de "natureza contínua".

Luciano Martinez registra que da diversidade de expressões decorreram duas correntes:

> a primeira delas sustentava que contínuo seria sinônimo de não eventual e que o legislador não tinha qualquer intenção especial ao preferir uma em detrimento da outra; a segunda pugnava pelo contrário, afirmando que a lei não utiliza vocábulos ociosos e que o lançamento da palavra 'contínua (...) visava à descaracterização da qualidade de doméstico a todo aquele que, prestando serviços de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, não trabalhasse com continuidade.(grifo nosso) [115]

Sérgio Pinto Martins, em obra específica, aponta que:

> Inexiste eventualidade na prestação de serviços de uma faxineira que vai toda semana, por longos anos, à residência da família, sempre nos mesmos dias da semana. Pelo contrário, há continuidade na prestação de serviços que são realizados no interesse do empregador, pois as atividades de limpeza e lavagem de roupas são necessidades normais e permanentes do empregador doméstico.[116]

Alice Monteiro de Barros entende que falta o elemento continuidade quando o trabalhador comparece à residência alguns dias da semana.[117]

Sebastião Valeriano pondera que para caracterizar a continuidade ou não da prestação de trabalho, deve-se analisar a situação fática com muita cautela, apontando alguns critérios para caracterizar o empregado doméstico:

> 1º- O trabalho deve ser exigido em intervalos pré-determinados, ou em dias certos da semana;
> 2º- O intervalo entre uma prestação de serviço e outra não deve ser relativamente longo, com 15 dias ou um mês;
> 3º- As partes devem se obrigar na contratação do trabalho com ânimo de continuidade;
> 4º- Não poderá o trabalhador ser substituído por outro, a não ser em casos excepcionais.[118]

Vólia Bonfim Cassar defende que trabalho contínuo é "aquele desenvolvido três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas a cada dia, por período não inferior a 30 dias". Porém, ressalta que "é possível, excepcionalmente, acolher como empregado doméstico aquele que trabalho apenas dois dias, mas fica à disposição às 48 horas destes dias, como, por exemplo, no caso das enfermeiras particulares ou seguranças particulares."[119]

---

[115] MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 114.
[116] MARTINS, Sérgio Pinto. M*anual do trabalho doméstico*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. p.21.
[117] BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 324.
[118] VALERIANO, Sebastião Saulo. *Trabalhador doméstico*. Leme: LED, 1998. p. 35-6.
[119] CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 346.

Neste sentido, posiciona-se Maurício Godinho Delgado, sob o argumento de que o trabalho três ou mais dias na semana seria "a metade ou mais dos dias de trabalho existentes na semana excluído o dia de repouso obrigatório."

> Se a trabalhadora (ou trabalhador) laborar, entretanto, com habitualidade *três* ou *mais vezes* por semana para a mesma pessoa física ou família tomadora, naturalmente já cumprirá a metade (ou mais) da duração semanal do trabalho (metade ou mais dos dias de trabalho existentes na semana excluído o dia de repouso obrigatório). Por isso, considerado esse parâmetro temporal habitual (três ou mais dias por semana), não deve ser considerada descontínua sua prestação de labor, *porém juridicamente contínua*. Afinal, constitui critério jurídico prevalecente no Direito do Trabalho, no tratamento de situações congêneres, adotar-se a *metade* de certo tempo tipificado como parâmetro para a produção de efeitos jurídicos próprios à unidade correspondente (15 dias computando-se como um mês, por exemplo). Não há razão consistente para não se adotar semelhante critério jurídico geral trabalhista para a presente situação similar. (grifo do texto)[120]

A verdade é que tanto a doutrina como a jurisprudência ainda não têm posicionamento uniforme. Todavia, observa-se que a tendência é considerar trabalho contínuo como diferente de não eventual, ou seja, contínuo é aquele que não sofre interrupções ou executado três ou mais vezes por semana. A fim de dirimir as controvérsias, foi apresentado, pela Senadora Serys Slhessarenko, projeto de lei que regulamenta a profissão de diarista.

Esta questão voltará a ser abordada no item sobre trabalho doméstico "diarista".

d) Onerosidade:

O contrato de trabalho é oneroso, ou seja, gera uma contraprestação. Desta forma, o empregado tem a obrigação de prestar serviço subordinado (prestação) e não eventual e o empregador, a obrigação de pagar salário (contraprestação econômica).

Portanto, a contratação de trabalho de forma gratuita, ou seja, sem contraprestação econômica, mesmo que haja os demais requisitos, não gera vínculo empregatício. Por conseguinte, ainda que ausente a retribuição salarial, mas, presente a obrigação contratual da contrapartida econômica, tem-se o elemento da onerosidade.

e) Finalidade não lucrativa:

O trabalho doméstico, como já mencionado, é aquele vinculado às necessidades permanentes do lar, seja ele constituído por pessoa física ou família. Assim, o tomador de serviço não pode utilizar a força de trabalho do doméstico para fins lucrativos, caso contrário, perde-se a condição de doméstico.

---

[120] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11.ed. São Paulo: 2012. p. 373-4.

Por exemplo, se uma pessoa trabalha para outra, em âmbito residencial, na confecção de doces destinados à venda, apesar do trabalho ser exercido em âmbito residencial, não se destina mais ao lar, mas, a uma atividade com finalidade lucrativa direta para o empregador, neste caso, não há trabalho doméstico. Contudo, se destinados a consumo próprio ou da família, mantém-se a condição de trabalho doméstico.

No entanto, diante das discussões atuais sobre o trabalho doméstico, cabe refletir sobre este requisito.

Como abordado anteriormente, o trabalho doméstico se classifica em trabalho não remunerado e trabalho remunerado. Quanto ao trabalho doméstico não remunerado, este é considerado pelos estudiosos como trabalho reprodutivo, destinado aos cuidados, porém, não pode ser considerado como inatividade econômica e sim trabalho não remunerado. Nestes termos, observa Cristina Bruschini,

> Não seria ilusório, portanto, levando-se em conta todas as reformulações já realizadas na PNAD desde o começo dos anos 90, defender, para concluir o texto, a proposta de que o trabalho doméstico, que consome parte considerável do tempo dos que dele se ocupam – em sua maioria mulheres, donas de casa e mães de filhos pequenos –, passe a ser considerado um *trabalho não-remunerado*, e não mais *inatividade econômica.(grifo do texto)*[121]

Segundo Hildete Pereira de Melo e Marta Castilho, a partir da introdução do número de horas despendido pela população na execução de afazeres domésticos, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no questionário da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), "tornou-se possível realizar uma estimação do valor econômico do trabalho realizado no interior do domicílio pelos membros da família", por consequência, essa mensuração permitiria inclusão do valor dos afazeres domésticos no Produto Interno Bruto.[122]

Neste sentido, se o trabalho doméstico não remunerado é passível de valoração econômica para efeitos de políticas públicas, quanto mais o trabalho doméstico remunerado. Ambos são contabilizados no cálculo do Produto Interno Bruto. [123]

---

[121] BRUSCHINI, Cristina Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 331-353, jul./dez. 2006, p. 351 . Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a09v23n2.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012. p.351.

[122] MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo: quem faz? *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, n.13, p. 135-158, jan./abr. 2009. p. 142. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rec/v13n1/06.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012. p.142.

[123] Produto Interno Bruto. Bens e serviços produzidos no país descontadas as despesas com os insumos utilizados no processo de produção durante o ano. É a medida do total do Valor Adicionado bruto gerado por todas as atividades econômicas. Valor Adicionado. Valor que a atividade agrega aos bens e serviços consumidos no seu processo produtivo. É a contribuição ao produto interno bruto pelas diversas atividades econômicas, obtida pela diferença entre o valor de produção e o consumo intermediário absorvido por essas atividades. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Contas Nacionais Trimestrais. *Indicadores de Volume e Valores Correntes: Jan./março, 2012*. Disponível em:

Octavio Bueno Magano já se posicionava no seguinte sentido: "não é que o trabalho doméstico não possua significação econômica e sim que não se destina ao mercado, mas, ao consumo doméstico."[124]

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), como mencionado no item sobre organizações de trabalhadores domésticos, considera os serviços domésticos como atividade econômica, os quais estão dispostos na seção 95 do referido instrumento.

O art.1º da lei do Uruguai sobre trabalho doméstico reconhece uma finalidade econômica indireta para o empregador quando explicita: "sem que ditas tarefas possam representar para o empregador **uma finalidade econômica direta**". (grifo nosso) [125]

Portanto, pode-se afirmar que o trabalho doméstico não tem finalidade econômica direta para o empregador doméstico, porém, contribui para a distribuição e geração de riqueza não somente para os trabalhadores, mas também para muitas mulheres, pois possibilita que elas tenham uma ocupação profissional fora do âmbito residencial.

Ressalta-se que, nesta linha de raciocínio, os dispositivos legais tanto da lei 5.859/72 como da CLT (art.7º, alínea a), que definem o empregado doméstico, necessitariam de revisão, posto que, apresentam a seguinte redação, respectivamente:

> 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.
>
> Art. 7º, 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; (grifo nosso).

f) Âmbito residencial:

Residência é o local de moradia, havendo ou não relações familiares. No entanto, a lei utilizou a expressão "âmbito residencial", a qual proporciona interpretação mais ampla que moradia. Deste modo, estão abrangidos locais considerados prolongamentos da residência como sítios, chácaras, casas de veraneio, destinadas ao lazer dos seus proprietários.

<ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Fasciculo_Indicadores_IBGE/pib-vol-val_201201caderno.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2012. p.36-7.

[124] MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1980. p.101.

[125] Artículo 1º (Concepto).- Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.

Assim, para a configuração do empregado doméstico, nos termos da lei n. 5.859/72, além da prestação de serviço não proporcionar finalidade lucrativa direta ao empregador, o trabalho deve ser prestado na residência ou em locais considerados extensão do lar.

Vale assinalar, que a referida lei não definiu o doméstico, neste aspecto, pelas tarefas a serem realizadas, mas, pelo local da prestação de serviço. Porém, para efeitos do presente estudo, considera-se trabalhador doméstico aquele que presta serviços vinculados às atividades permanentes do âmbito residencial, com base nos argumentos apresentados no capítulo 1.

g) Prestação de serviço à pessoa física ou à família:

Pode-se acrescentar como elemento do trabalho doméstico, o tipo de destinatário/ tomador de serviços, pois, para sua caracterização, aquele deve ser prestado à pessoa física ou à família, tendo em vista que se exerce em âmbito residencial, e o conceito de residência somente pode ser aplicado à pessoa física.

Portanto, o empregador doméstico é pessoa física, caso seja uma pessoa jurídica ou ente despersonalizado, como um condomínio, descaracteriza-se a relação de emprego doméstico, mesmo que presentes os demais requisitos.

É importante frisar que, neste trabalho, para abranger qualquer espécie de relação de trabalho doméstico e não somente a relação de emprego, utiliza-se o termo tomador de serviços domésticos.

2.1.2 Trabalhador doméstico “diarista”:

2.1.2.1 Características:

Segundo Sérgio Pinto Martins, “a expressão diarista envolve, normalmente, o fato de a pessoa trabalhar por dia e receber também por dia, ao final do trabalho”.[126]

Entretanto, na prática, alguns trabalhadores que laboram por dia recebem por semana, quinzena, ou mês, em decorrência da frequência do trabalho na semana ou mês para o mesmo tomador de serviço. Desta frequência, surgem controvérsias quanto à configuração do vínculo empregatício mesmo se a pessoa presta serviço uma vez por semana por um longo período de tempo.[127]

---

[126] MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 20.
[127] MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 21.

Como já mencionado, para a caracterização do emprego doméstico, a lei utiliza a expressão serviços de "natureza contínua", mas, não fixa critérios para determinar a continuidade, residindo, neste aspecto, a controvérsia doutrinária e jurisprudencial.

Salienta Maurício Godinho Delgado que "a escolha interpretativa (trabalho contínuo versus trabalho descontínuo), do ponto de vista econômico, social, cultural e jurídico, produz efeitos radicalmente díspares (efeitos inclusivos versus efeitos excludentes)". Segue análise na íntegra:

> A escolha interpretativa (trabalho contínuo versus trabalho descontínuo), do ponto de vista econômico, social, cultural e jurídico, produz efeitos radicalmente díspares (efeitos inclusivos versus efeitos excludentes) quanto a essa importante categoria de trabalhadores brasileiros (mais de cinco milhões de pessoas essencialmente simples em todo o país, como se conhece). Caso se considere contínuo o labor prestado habitualmente a partir de três dias na semana (mantendo-se como típica diarista doméstica somente a trabalhadora que labore, habitualmente, não mais do que dois dias na semana), estar-se-á incluindo no Direito do Trabalho e no Direito Previdenciário do Brasil milhões de trabalhadores; caso se considere descontínuo o labor por três ou até quatro dias na semana, manter-se-á na informalidade e na exclusão jurídica e social provavelmente quase os mesmos milhões de trabalhadores. A Constituição da República e o Direito do Trabalho apontam, contudo, na direção inclusiva e não excludente, de maneira geral, conforme se sabe.[128]

Assim, haja vista a repercussão social e econômica para vários trabalhadores que se encontram na informalidade, a definição de diarista, principalmente no âmbito doméstico, é de suma importância. Para tanto, dedica-se item específico ao projeto de Lei sobre o tema.

2.1.2.2 O Projeto de lei – tramitação, debate e propostas:

Em 27 de abril de 2009, a Senadora Serys Slhessarenko apresentou projeto de lei que dispõe sobre a definição de diarista, com a seguinte redação:

> Art. 1º Diarista é todo trabalhador que presta serviços no **máximo duas vezes por semana** para o mesmo Contratante, recebendo **o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária**, sem vinculo empregatício.
> Parágrafo Único. A Diarista deverá apresentar ao Contratante, comprovante de **contribuição ao INSS** como Contribuinte Autônomo, ou como Contribuinte Funcional, que **atualmente é de 11% (onze por cento) sobre um salário mínimo**. (grifo nosso) [129]

No mesmo ano, o relator (Senador Lobão Filho) da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, para qual foi encaminhada a proposta legislativa, emitiu

---

[128] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11.ed. São Paulo: 2012. cap. XI, nota 27, p. 374.

[129] BRASIL, Senado Federal. *Projeto de lei n. 160, de 2009. Dispõe sobre a definição de Diarista.* Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90739>. Acesso em: 28 jan. 2011.

parecer com projeto substitutivo em que propôs: aumentar o número de diárias para até três dias por semana; a contribuição previdenciária seja como contribuinte individual ou facultativo, e um valor mínimo para as diárias equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo vigente. Segue a redação:

> Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o trabalho, por diária, daquele que presta serviço eventual a pessoa ou família em seu âmbito residencial, sem fins lucrativos, ora denominado diarista.
> Art. 2º Para os efeitos desta Lei, diarista é aquele que presta serviços de natureza não contínua, por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado, a pessoa ou família, no âmbito residencial destas, sem fins lucrativos.
> Parágrafo único. Não gera vínculo empregatício a prestação de serviços pelo diarista de que trata o caput deste artigo, por **até três dias por semana**, para a mesma família ou pessoa, ainda que em residências distintas.
> Art. 3º O diarista deve estar inscrito no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, **como contribuinte individual ou facultativo**, e efetuar seu próprio recolhimento da contribuição previdenciária.
> § 1º Sempre que o tomador de serviços do diarista exigir, este deverá comprovar sua inscrição como contribuinte individual ou facultativo e sua adimplência junto ao INSS.
> § 2º O **valor da diária** não poderá ser inferior a **um trinta avos do salário mínimo vigente**. (grifo nosso) [130]

Em 09 de setembro de 2009, o relator emitiu parecer com novas emendas ao projeto no sentido de reduzir o valor mínimo da diária para 1/15 (um quinze avos) e acrescentar dispositivo sobre a duração do trabalho, a qual deve ser de no máximo 8 horas diárias (art. 2º, §§2º e 3º, respectivamente).[131]

Diante das emendas, foi apresentado requerimento para a realização de Audiência Pública, a qual foi aprovada e realizada em 4 de novembro de 2009, com a participação de: 1) Daniel de Matos Sampaio Chagas - Auditor Fiscal do Trabalho, Representante do Ministro do Trabalho e Emprego, Sr. Carlos Luppi; 2) Mário Avelino - Presidente do Portal Doméstica Legal; 3) Eunice Léa de Moraes - Assessora da Área do Trabalho, Representante da Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Sra. Nilcéa Freire; 4) Creuza Maria Oliveira - Presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas; 5) Gilberto Augusto Leitão Martins - Presidente da Associação dos Magistrados Trabalhistas do Distrito Federal (AMATRA X). Após a Audiência Pública, o relator emitiu parecer pela aprovação do substitutivo.

---

[130] BRASIL, Senado Federal. *Projeto de lei n. 160, de 2009. Dispõe sobre a definição de Diarista.* Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90739>. Acesso em: 28 jan. 2011.

[131] BRASIL, Senado Federal. *Projeto de lei n. 160, de 2009. Dispõe sobre a definição de Diarista.* Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90739>. Acesso em: 28 jan. 2011.

Em decorrência do término do exercício do mandato do Senador Lobão Filho, foi designado como relator o Senador Flávio Arns, que elaborou parecer, pela aprovação, na forma como fora apresentado pela autora do projeto.

O texto foi aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal e remetido à Câmara dos Deputados[132]. Recebido pela Casa Revisora foi encaminhado, em 12 de maio de 2010, às Comissões: de Trabalho, de Administração e Serviço Público; Constituição e Justiça; e de Cidadania.[133]

Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, a relatora designada (Deputada Sandra Rosado) elaborou parecer, em 5 de maio de 2011, pela aprovação, com projeto substitutivo, com a seguinte redação:

> Art. 1º Denomina-se **diarista doméstico** o trabalhador que presta continuamente serviços sem vínculo empregatício e sem fins econômicos, a pessoa ou família, no âmbito doméstico destas, recebendo o pagamento ao fim da jornada diária.
> Parágrafo único. Equipara-se ao doméstico, para os fins desta lei, o ambiente de escritórios e de pequenos estabelecimentos comerciais de pessoas físicas ou jurídicas, desde que o trabalho prestado não tenha fins econômicos e se restrinja a tarefas de conservação e limpeza.
> Art. 2º O valor da diária paga ao diarista doméstico não será inferior a 1/22 (um quinze avos) do valor mensal normalmente pago ao empregado doméstico pelas mesmas tarefas.
> Art. 3º A prestação habitual de trabalho na condição de diarista doméstico não excederá ao limite de dois dias por semana.
> Art. 4º O diarista doméstico deverá apresentar ao contratante o comprovante de contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como contribuinte individual. (grifo nosso) [134]

Observa-se que o projeto substitutivo, diferentemente do projeto aprovado na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, não abrange somente aqueles trabalhadores que prestam serviço à pessoa ou família, em âmbito doméstico, por diária; mas, equipara, no parágrafo único do art.1º, ao âmbito doméstico "o ambiente de escritórios e de pequenos estabelecimentos comerciais de pessoas físicas ou jurídicas, desde que o trabalho prestado não tenha fins econômicos e se restrinja a tarefas de conservação e limpeza (parágrafo único do art.1º)." (grifo nosso).

---

[132] BRASIL, Senado Federal. *Projeto de lei n. 160, de 2009. Dispõe sobre a definição de Diarista.* Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90739>. Acesso em: 28 jan. 2011.

[133] BRASIL, Senado Federal. *Projeto de lei n. 160, de 2009. Dispõe sobre a definição de Diarista.* Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90739>. Acesso em: 28 jan. 2011.

[134] BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 05 jul. 2011.

Outro aspecto distintivo é quanto à definição do valor da diária, a qual foi proposta em no mínimo a 1/22 (um vinte e dois avos) **do valor mensal normalmente pago ao empregado doméstico pelas mesmas tarefas** (grifo nosso).

Após o encerramento do prazo para emendas, a relatora emitiu outro parecer, em 02 de junho de 2011, em que fez alteração da base de cálculo, restando o seguinte texto: "Art. 2º O valor da diária paga ao diarista doméstico não será inferior a 1/22 (um vinte e dois avos) **do salário-mínimo nacional ou, onde houver, do piso salarial** de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000" (grifo nosso).

A relatora justifica a forma de cálculo em 1/22 (um vinte e dois avos) com base na soma do salário mínimo mais direitos trabalhistas.

> Um cálculo rápido acerca dos custos sobre o salário de um empregado doméstico, excluídos o FGTS (facultativo), o vale-transporte, (variável) e a dedução do INSS no IR (valido até 2011) nos leva a estimar em cerca de 34% sobre o salário o impacto dos custos da contratação do empregado doméstico. Tendo em vista o Salário Mínimo (SM) em vigor, o custo de contratação de um empregado doméstico seria, hoje, no mínimo, R$ 730,00. Isso nos leva a um valor, de R$ 24,30, para equiparar os custos entre diarista e trabalhadores domésticos, ou o equivalente a 1/22 de um salário mínimo.[135]

Não houve modificação do projeto de lei original quanto ao número de diárias, máximo de dois dias por semana, e em relação à apresentação ao contratante do comprovante de contribuição ao INSS.

O Deputado André Figueiredo, em 14 de junho de 2011, apresentou voto em separado, no qual propôs a supressão do parágrafo único do art.1º, acima mencionado, do art. 2º e dá nova redação ao art. 4º do projeto substitutivo.

Quanto à equiparação proposta ao parágrafo único do art. 1º, argumentou o deputado André Figueiredo:

> Atualmente, trabalhadoras e trabalhadores vem sendo contratados como categoria própria (asseio e conservação), distinta do doméstico e com todos os direitos trabalhistas assegurados. Essa mudança proposta certamente causará desempregabilidade de boa parte dessa outra categoria para estabelecimento de novo tipo de relação de trabalho, agora como diarista e sem vínculo, dispensando os contratos de higiene e conservação. [136]

No que tange ao art. 2º do substitutivo, alegou que a proposta foi excluída quando da tramitação da matéria no Senado Federal. E acrescentou: "Este piso salarial da categoria é demasiadamente baixo, correspondendo atualmente a somente R$ 24,70. Este

---

[135] BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 05 jul. 2011.

tipo de remuneração não se aplica nos Estados mais pobres do país e alimentaria as práticas escravistas no trabalho doméstico."[137]

Em relação à contribuição previdenciária, propôs que a alíquota como contribuinte individual seja aquela aplicada ao Microempreendedor Individual (MEI) e não haja a obrigatoriedade, sob a justificativa de que "a nenhum outro trabalhador autônomo é estabelecida por lei a obrigatoriedade de inscrição e contribuição para a previdência social (sic), especialmente como pré-requisito para contratação."

É importante frisar que tal justificativa está em desacordo com a lei 8212/91, posto que, o art. 12, inciso V, estabelece como segurado obrigatório da Previdência Social, na modalidade de contribuinte individual, tanto "quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego" (alínea g) como "a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não" (alínea h).

Em 27 de setembro de 2011, a relatora emitiu parecer, pela aprovação, do texto aprovado na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, mas, com alteração do art. 1º, a qual suprime o número de dias para a configuração do diarista, propondo a seguinte redação: "Art.1º Diarista é todo trabalhador que presta serviços, sem vínculo empregatício, para o mesmo contratante, recebendo o pagamento pelos serviços prestados ao final do dia de trabalho." Argumenta que, a partir de sugestões enviadas pela Central Única dos Trabalhadores (CUT):

> a descrição contida no caput, afirmando que diarista é aquele que presta serviços sem vínculo empregatício e que recebe o pagamento no final do dia de trabalho é suficiente para definir esse tipo de atividade. Acreditamos, ainda, que não é necessário estabelecer o número de dias para caracterizar o trabalhador como diarista. [138]

O Deputado André Figueiredo apresentou, em 22 de maio de 2012, novo voto em separado, haja vista a última modificação proposta pela relatora.

Neste novo voto, o deputado discordou da supressão do limite de dias para a configuração do diarista, propôs forma de pagamento ao fim da jornada diária, restrição ao âmbito residencial e alteração da proposta da alíquota da contribuição previdenciária:

---

[136] BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 05 jul. 2011.

[137] BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 05 jul. 2011.

> Art. 1º - Denomina-se diarista doméstico o trabalhador que **presta a pessoa ou família, contínua ou eventualmente,** serviços sem vínculo empregatício e sem fins econômicos para o contratante, **no âmbito doméstico deste**, **recebendo o pagamento ao fim da jornada diária**.
> Parágrafo Único - A prestação continuada de trabalho na condição de diarista doméstico **não excederá ao limite de dois dias por semana**.
> Art. 2º - O diarista doméstico que optar em contribuir com o Instituto Nacional de Seguridade (sic) Social como contribuinte individual terá a **mesma alíquota de contribuição aplicada ao Segurado Facultativo de Baixa Renda**. (grifo nosso)[139]

A relatora emitiu parecer, em 29 de maio de 2012, pela aprovação, no qual apresentou emenda, reduzindo o limite de dias para no máximo uma vez por semana:

> Art. 1º Diarista é todo trabalhador que presta serviços de **natureza eventual ou no máximo 01 (uma) vez por semana para o mesmo contratante em âmbito residencial**, que não tem finalidade lucrativa à pessoa ou à família deste, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício. (grifo nosso) [140]

Em 30 de maio de 2012, os Deputados Roberto Santiago, Paulo Pereira da Silva e Vicentinho propuseram a alteração do art. 1º, da Lei 5859/72, a seguir:

> Art. 1º Ao **empregado doméstico**, assim considerado aquele que **presta serviços de natureza não eventual** e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.
> Parágrafo único. **Não se aplica a presente lei ao diarista autônomo**, assim considerado o trabalhador doméstico que **presta serviços de natureza eventual** e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. (grifo nosso) [141]

Nesta mesma data, houve a aprovação, por unanimidade, da proposta de redução do limite de dias para uma vez por semana e da aplicação da alíquota de segurado facultativo de baixa renda para a contribuição previdenciária, com a seguinte redação:

> Art. 1º Diarista é todo trabalhador que **presta serviços de natureza eventual ou no máximo 01 (uma) vez por semana** para o mesmo contratante em âmbito residencial, que não tem finalidade lucrativa à pessoa ou à família deste, **recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária**, sem vínculo empregatício.
> Art. 2º O diarista doméstico que optar em contribuir com o Instituto Nacional de Seguridade (sic) Social como contribuinte individual terá a mesma **alíquota de**

---

138 BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 15 nov. 2011.

139 BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 10 jul. 2012.

140 BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 10 jul. 2012.

141 BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 10 jul. 2012.

> **contribuição aplicada ao Segurado Facultativo de Baixa Renda.** (grifo nosso)[142]

Encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Foi designada relatora a Deputada Iriny Lopes. O prazo para emendas encerrou-se em 20 de junho de 2012 e nenhuma foi apresentada. [143]

Com vistas ao encerramento da parte textual do presente trabalho, a tramitação foi acompanhada até 30 de novembro de 2012. Como não houve qualquer modificação no período, passa-se à análise do texto do projeto aprovado, por unanimidade, na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Verifica-se, pelo projeto, que diarista é aquele que apresenta as seguintes características: trabalho, no máximo, uma vez por semana em relação ao mesmo contratante; em âmbito residencial; recebe no dia da diária; não tem vínculo empregatício; opção de inscrição como contribuinte individual.

a) Prestar serviço uma vez por semana no máximo: esta característica põe fim à controvérsia sobre trabalho de natureza contínua ou não para fins de configuração ou não da relação de emprego doméstico.

b) Em âmbito residencial: observa-se que a lei somente será aplicada ao trabalhador diarista doméstico. Não resolve, por consequência, as divergências quanto à natureza eventual ou não de outros trabalhadores, quando a prestação de serviço ocorrer em outro setor e houver os demais elementos da relação de emprego.

c) Receber no dia da diária: esta característica reforça a configuração da eventualidade da prestação de serviço e descaracteriza o trato sucessivo do contrato, o qual se encerra a cada diária.

d) Não ter vínculo empregatício: significa que mesmo o trabalho ocorrendo uma vez por semana, poderá o tomador de serviços domésticos fazer a anotação na CTPS. Mas, neste caso, ter-se-ia a configuração da relação de emprego por opção daquele e não pela existência dos elementos do vínculo empregatício.

e) Opção de inscrição como contribuinte individual: este último aspecto deve ser objeto de maior discussão, uma vez que a proteção social não fica garantida, ou seja, o trabalhador continuará como trabalhador informal, caso não tenha a inscrição, o que não

---

[142] BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 10 jul. 2012.

[143] BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 10 jul. 2012.

resolve a questão da proteção social para esta forma de ocupação, pois, sem aquela, o trabalhador não terá direito a nenhum benefício previdenciário.

Salienta-se que a Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWN), na plataforma de reivindicações para elaboração da norma internacional do trabalho, aponta, como mencionado no capítulo 1, a necessidade de mecanismos que possibilitem o acesso à seguridade social dos trabalhadores com múltiplos tomadores de serviço, nos quais se incluiriam os trabalhadores domésticos diaristas.[144]

Assim, o projeto de lei somente põe fim à controvérsia jurídica da configuração ou não de trabalho eventual, pois não enfrenta o aspecto principal que se trata de incluir tais trabalhadores no sistema formal de trabalho, ou seja, de assegurar uma proteção social adequada. Esta será analisada no próximo item.

Frente ao exposto e com vistas ao tema do presente trabalho, considera-se trabalhador doméstico diarista aquele que presta serviços sem continuidade, de forma eventual, no máximo, uma vez por semana (nos termos do projeto apresentado), vinculados às necessidades permanentes do âmbito residencial, como ocupação profissional (com base no texto aprovado para a Convenção sobre trabalhadores domésticos), e sem finalidade lucrativa direta para o tomador de serviços.

2.2 PROTEÇÃO SOCIAL

Proteção social trata-se de expressão utilizada para englobar vários direitos sociais fundamentais, "como o respeito à legislação trabalhista e aos princípios de saúde e segurança no trabalho, bem como regimes de seguridade social e um conjunto de políticas para proteger grupos especialmente vulneráveis da população trabalhadora".[145]

Neste sentido, verifica-se que a concepção de proteção social é bastante ampla. Deste modo, para o desenvolvimento do trabalho e foco no tema proposto, restringir-se-á aos direitos trabalhistas e previdenciários.

---

[144] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional Del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 11.

[145] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório do Brasil. *A OIT no Brasil*: Trabalho decente para uma vida digna. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2012. p.6.

2.2.1 Evolução legislativa:

Demonstrou-se que a desvalorização do trabalho doméstico decorre de aspectos culturais e sociais resultantes de suas características específicas. Assim, pretende-se, neste item, demonstrar o reflexo da desvalorização do trabalho doméstico pela sociedade na legislação brasileira, a partir da evolução legislativa e análise dos fundamentos jurídicos utilizados para a não concessão de alguns direitos à categoria.

Ressalta-se que não se tem a pretensão de discutir se se deve ocorrer a isonomia ou não, pois parte-se do pressuposto que a falta de isonomia não se justifica, pelo contrário, reforça a desvalorização do trabalho doméstico pela sociedade, bem como o objetivo da pesquisa é a análise da qualificação profissional como mecanismo de valorização.

O presente item apontará legislações de âmbito federal desde o Código Civil de 1916 até os dias atuais relativas à proteção social dos empregados domésticos. Observa-se que já existiam legislações de âmbito estadual e municipal que tratavam do trabalho doméstico antes da legislação federal específica, como exemplo: a do Município de São Paulo (Código de Posturas do Município de 1886)[146]; a do Distrito Federal (Decreto n. 16.107 de 1923)[147]; a do Estado do Piauí (Decreto n. 23 de 1890)[148].

1916 – Lei n. 3.071, Código Civil Brasileiro. O ordenamento jurídico brasileiro não possuía regulamentação específica para o trabalho doméstico, assim aplicavam-se os preceitos do Código Civil que dispunham sobre a locação de serviços, inclusive quanto ao aviso prévio. O art. 1216 do referido diploma legal previa que "toda espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição".

1923 – Decreto n. 16.107. Aprovou o regulamento de locação dos serviços domésticos. O art. 2º apontava quais profissionais eram considerados locadores de serviços domésticos:

> os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hoteis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares (texto original).

---

[146] MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 2.
[147] MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 2-3.
[148] FERRAZ, Fernando Basto. *Empregados domésticos*. São Paulo: LTr, 2003. p. 36.

O Decreto manteve o direito ao aviso prévio para ambas as partes (art.13) e o direito do locador (trabalhador) a uma indenização, caso houvesse a dispensa sem justa causa ou prévio aviso (art.17), previstos no Código Civil de 1916. Mas, tornou obrigatória a identificação por meio de uma carteira expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística (art. 3º), na qual o locatório (tomador de serviço) era obrigado a lançar as informações referentes ao contrato que seriam visadas pelo delegado de polícia ou comissário de serviço da delegacia, assim estabelecia o caput e §1º do art.10, respectivamente:

> Art**.** 10. Todo o locatario é obrigado a lançar na carteira do locador os assentamentos seguintes:
> a) data de sua admissão ao serviço, natureza do serviço, salario ajustado e si o é por mez, quinzena, semana, dia, ou si por qualquer outro lapso de tempo;
> b) si a locação é contractada por tempo certo, e, neste caso, especificadamente, declarar qual seja elle, ou si por tempo indeterminado;
> c) data em que o dispensou do serviço, com declaração expressa de sua conducta e aptidão profissional.
> § 1º Os assentamentos constantes das lettras a e b serão lançados no mesmo dia em que o locador contractar os seus serviços e deverão ser visados, dentro de 24 horas, pelo delegado de policia ou commissario de serviço da delegacia do respectivo districto, certificando-se a autoridade policial de sua anthenticidade e, resalvando quaesquer rasuras, emendas ou borrões, para garantia de sua inviolabilidade. (texto original)

1934 – Decreto n. 24.637. Estabelecia "as obrigações resultantes dos acidentes de trabalho", as quais se aplicavam aos serviços domésticos, conforme o art. 3º, em que definia empregado para os fins dispostos no Decreto, como:

> todo indivíduo que, sem distinção de sexo, idade, graduação ou categoria, presta serviços a outrem, na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária, **e de natureza doméstica**, a título oneroso, gratuito ou de aprendizagem, permanente ou provisoriamente, fora da sua habitação, **com as exceções constantes do art. 64**. (grifo nosso)

Este dispositivo diz respeito àqueles que, para os efeitos do Decreto, estavam excluídos, entre os quais estavam "os domésticos e jardineiros que, em número inferior a cinco, residirem com o empregador, percebendo, cada um, salário mensal inferior a 50$000 (cincoenta mil réis)" (art.64, 1º, e).

1941 – Decreto-lei n. 3.078. Regulamentava "a locação dos empregados em serviços domésticos". O art. 1º definiu empregado doméstico como "todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefícios destas".

A legislação assegurava aos empregados e empregadores domésticos: obrigatoriedade da carteira profissional para o serviço doméstico, a ser expedida pela autoridade policial (art. 2º c/c art.11); anotação pelo empregador do dia do início do serviço, a natureza deste e o salário ajustado (art. 4º); possibilidade de rescisão voluntária para ambas as partes (art. 3º); aviso prévio de oito dias, depois de um período de seis meses (art.3º, §1º); direito à indenização referente a oito dias, na falta de aviso prévio (art.3º, §2º); no caso de infração dos deveres por parte do empregador, pagamento de indenização correspondente a oito dias de salário; e no caso de infração dos deveres por parte do empregado, dispensa independente de aviso prévio (art. 8º).

Salienta-se que o art. 16 previa a realização de estudos pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio a fim de estabelecer um regime de previdência social para os empregados domésticos, bem como baixar instruções que se fizessem necessárias ao enquadramento da categoria em qualquer dos Institutos de Aposentadoria e Pensões já existentes, ou elaborar projeto de lei instituindo nova modalidade de seguro.

O art. 15 dispôs sobre a expedição, dentro de 90 dias, de regulamento para a execução deste decreto-lei. Como nunca houve sua elaboração, entende-se que tal norma não era autoaplicável, portanto, tornou-se letra morta.[149]

1943 – Decreto-lei n. 5.452. Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 7º da CLT elenca os trabalhadores não abrangidos pelo diploma legal, entre os quais estão os empregados domésticos definidos na alínea "a" como, "de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial". No entanto, o referido preceito excepciona sua aplicação quando houver determinação expressa em contrário. O decreto n. 71.885/73, que regulamenta a Lei dos empregados domésticos (5.859/72), ressalva, no art. 2º, a aplicação do Capítulo da CLT referente a férias.

1944 – Decreto-lei n. 7.036. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. O § único do art. 8º determinava que não houvesse distinção entre às espécies de emprego. O §1º do art. 9º, por sua vez, equiparava ao empregador, para os efeitos da legislação, o empregador doméstico, e os demais dispositivos não fizeram menção quanto à exclusão

[149] MORAES, Evaristo de. Do trabalho doméstico e sua regulamentação. *Revista LTr*, São Paulo, v. 37, n. 6, p. 493-500, jun., 1973. p. 498.

dos empregados domésticos. Assim, o diploma legal em tela era aplicável aos empregados domésticos.[150]

1949 – Lei n. 605. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. No texto inicial, os empregados domésticos não foram abrangidos pela lei. Com a Constituição Federal de 1988, foi concedido aos empregados domésticos o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, porém, não houve modificação em relação aos feriados, a qual ocorreu somente com a lei 11324/06 que ampliou os direitos trabalhistas da categoria.

1956 - Lei n. 2.757. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. A lei tem como propósito dirimir as controvérsias quanto à caracterização dos mencionados trabalhadores em empregado comum ou doméstico. Neste sentido, aqueles foram expressamente excluídos da definição de empregado doméstico prevista na alínea "a" do art. 7º da CLT e do art. 1º do Decreto-lei 3078/41, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular.

1960 – Lei n. 3.807. Lei Orgânica da Previdência Social. Foram excluídos, além dos servidores civis e militares sujeitos a regimes próprios, os trabalhadores rurais e empregados domésticos do regime geral da previdência social (art.3º, inciso II). No entanto, em relação aos dois últimos, foi ressalvado, expressamente, no art. 166, o compromisso do Poder Executivo de promover estudo e elaborar anteprojeto, dentro do prazo de um ano, para extensão do regime da referida lei.

1962 – Lei n. 4.090. Complementada pela lei n. 4.749/65 e Decreto n. 57.155/65. Instituiu a gratificação de Natal obrigatória a todo empregado, independentemente da remuneração a que fizer jus (art. 1º). Além de utilizar o advérbio "todo", não excluiu, de forma específica, o empregado doméstico. Entretanto, conforme o art. 6º da lei n. 5.859/72, que regulamenta a profissão de empregado doméstico, o direito em tela não era assegurado.

---

[150]MORAES, Evaristo de. Do trabalho doméstico e sua regulamentação. *Revista LTr*, São Paulo, v. 37, n. 6, p. 493-500, jun., 1973. p. 498.

1963 – Lei n. 4.266. Instituiu o salário-família do trabalhador, o qual foi concedido a todo empregado, como tal definido pela CLT, devido pelas empresas vinculadas à Previdência Social. De acordo com a Lei Orgânica da Previdência Social da época (Lei n. 3.807/60), os empregados domésticos não estavam abrangidos pelo regime geral da previdência social. Somente com a Lei n. 5.859/72, houve a inclusão dos empregados domésticos, mas, seu art. 6º excluiu o direito ao salário-família.

1966 – Lei n. 5.107. Criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. A lei não excluiu de forma expressa os trabalhadores domésticos. Entretanto, estabeleceu, no art. 1º, que "para garantia do tempo de serviço ficam mantidos os Capítulos V e VII do Título IV [Da Rescisão e Da Estabilidade] da Consolidação das Leis do Trabalho, assegurado, porém, aos empregados o direito de optarem pelo regime instituído na presente lei".

Neste sentido, infere-se que a opção somente foi concedida aos trabalhadores regidos pela CLT e como esta não abrange, desde sua publicação, os empregados domésticos (art. 7°, alínea a), por consequência, a eles não se aplicava nem a estabilidade decenal, nem a opção de garantir o tempo de serviço com o novo regime.

1967 – Lei n. 5.316, regulamentada pelo Decreto n. 61.784/67. Integrou o seguro de acidentes do trabalho na Previdência Social. O art. 22 estabelecia que a extensão da previdência social ao acidente do trabalho para os trabalhadores rurais e os empregados domésticos seria feita na medida das "possibilidades técnicas e administrativas respeitados os compromissos existentes na data do início da vigência desta lei".

Como os empregados domésticos não estavam sujeitos ao regime geral da previdência social, nos termos da Lei n. 3.807/60 e o seguro de acidentes do trabalho passou a integrá-lo, o art. 80 das disposições transitórias do decreto n. 61.784/67 dispôs que, aos trabalhadores rurais e empresas rurais, aos empregados e empregadores domésticos e presidiários, seria aplicado o seguro de acidentes do trabalho previsto no Decreto n. 7.036/44.[151]

1972 - Lei n. 5.859, regulamentada pelo Decreto n. 71.885/73. Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico.

---

[151]MORAES, Evaristo de. Do trabalho doméstico e sua regulamentação. *Revista LTr*, São Paulo, v. 37, n. 6, p. 493-500, jun., 1973. p. 498.

O Decreto-lei n. 3.078/41 sobre "a locação dos empregados em serviços domésticos", acima comentado, definiu o empregado doméstico de forma ampla, abrangendo todos aqueles que, independentemente da profissão, prestassem serviço em residências particulares ou a benefícios destas, bem como assegurou, aos empregados domésticos, a obrigatoriedade da anotação da carteira profissional e o pagamento de indenização no caso de infração dos deveres por parte do empregador. Quanto ao aviso prévio estabelecido no decreto-lei, não se tratava de um direito novo, pois já fora previsto quando da aplicação do Código Civil.

A lei n. 5.859/72, por sua vez, acrescentou a natureza contínua da prestação de serviço e a finalidade não lucrativa do empregador na definição de empregado doméstico; ressaltou o direito às férias anuais de 20 dias úteis a cada período de 12 meses de trabalho; garantiu sua inclusão como segurado obrigatório na Previdência Social; bem como estabeleceu a forma de custeio por parte do empregador e do empregado. No entanto, não mencionou de forma explícita o aviso prévio e excluiu a gratificação de Natal.

Segundo Octávio Bueno Magano, o aviso prévio era devido na forma do art. 1.221 do então Código Civil, uma vez que "o contrato de locação de serviços se aplica a todo o gênero de atividade e, pois, inclusive, ao trabalho doméstico, salvo na parte objeto de disciplinação especial"[152]

Quanto à gratificação natalina, o art. 6º da Lei n. 5.859/72 estabelecia que "não serão devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do art. 3º do Decreto n. 60.466, de 14 de março de 1967". Assim, previa, de forma indireta, a não concessão do 13º salário e do salário família aos empregados domésticos. Este último ainda não é devido, como já assinalado.

1976 – Lei n. 6.367. Regulamentava o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS. A lei n. 5.316/67 integrou o seguro de acidentes do trabalho na Previdência Social. Mas, por meio do Decreto n. 61.784/67, estabeleceu que aos empregados e empregadores domésticos seria aplicado o seguro de acidentes do trabalho previsto no Decreto n. 7.036/44, posto que, aqueles somente foram integrados no regime geral da Previdência Social com a lei n. 5.859/72. Esta, por sua vez, não excluiu, expressamente, o empregado doméstico do direito ao seguro de acidentes do trabalho, que passou a compor o rol dos benefícios previdenciários.

---

[152] MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1980. p. 105.

Contudo, a lei n. 6.367/76, em apreço, trouxe dispositivo específico quanto a não aplicação aos empregados domésticos do seguro de acidentes do trabalho (art. 1º, §2º), bem como revogou, expressamente, o decreto n. 7.036/44 (Reforma da Lei de Acidentes de Trabalho) e a lei n. 5.316/67 (Integrou o seguro de acidentes do trabalho na Previdência Social). A CF/88 manteve a não aplicação de tal direito à categoria.

1984 - Lei n. 7.195. Dispõe sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos, as quais serão responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por empregados domésticos indicados, quando no desempenho de suas atividades (art. 1º). Salienta-se que o art. 2º estabelece a obrigação de reparar qualquer dano no período de um ano.

1985 – Lei n. 7.418, regulamentada pelo Decreto n. 95.247/87. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Dispõe, expressamente, o art. 1º, inciso II do Decreto que são beneficiários do Vale-Transporte os empregados domésticos, assim definidos na Lei n. 5.859/72.

1988 - Constituição Federal. Em 18 e 19 de abril de 1987, representantes de 23 (vinte e três) associações de trabalhadoras domésticas de nove Estados se reuniram, em Nova Iguaçu (RJ), e, elaboraram uma Carta à Assembleia Constituinte, enviada em maio de 1987, na qual reivindicavam o reconhecimento como categoria profissional; o direito à sindicalização, com autonomia sindical; salário mínimo real; jornada de 40 horas semanais; descanso semanal remunerado; 13º salário; estabilidade após 10 no emprego ou FGTS; e demais direitos trabalhistas consolidados; bem como plenos direitos previdenciários[153].

A Constituição Federal de 1988 foi o primeiro texto constitucional a tratar de dispositivo específico para os trabalhadores domésticos. Entretanto, como sabido, o texto aprovado não atendeu a todas às reivindicações da categoria, assegurando os seguintes direitos no parágrafo único do art. 7º: salário mínimo; irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente, aos domingos; férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à

---

[153]DULTRA, Eneida Vinhaes; MORI, Natalia (Org.). *Trabalhadoras domésticas em luta: Direitos, igualdade e reconhecimento*. Brasília: CFEMEA, 2008 (Coleção 20 Anos de Cidadania e Feminismo, 1). Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=21>. Acesso em: 12 set. 2010. Anexo I.

gestante; licença paternidade; aviso prévio e aposentadoria, bem como sua integração à previdência social.

Portanto, os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no art. 7º da CF/88 e não estendidos aos trabalhadores domésticos foram: proteção contra despedida arbitrária; seguro-desemprego; FGTS; piso salarial; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família; duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro semanais); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, a 50% (cinquenta por cento) à do normal; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; e seguro contra acidentes de trabalho.

1989 - Lei n. 7.839. Revogada pela Lei n. 8.039/90. Dispunha sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O art. 13, §3º previa a possibilidade de acesso dos trabalhadores domésticos ao regime do FGTS, "na forma que vier a ser prevista em lei".

1990 – Lei n. 8.036. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. O art. 15 da lei repete a redação do art. 13, §3º, da lei n. 7.839/89, acima mencionada.

1991 – Lei n. 8.212. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências. Aos empregados domésticos, assegura a condição de segurado obrigatório da Previdência Social e define nova forma de custeio, antes estabelecida pela lei n. 5.859/72.

1991 – Lei n. 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Entre os benefícios previstos, não foram estendidos aos empregados domésticos: o salário-família, o auxílio-acidente, e os reflexos trabalhistas do acidente de trabalho. Quanto aos dois primeiros, há previsão expressa no art. 65 da lei e no art. 104 do Decreto n. 3.048/99 que aprova o Regulamento da Previdência Social.

No que diz respeito ao acidente de trabalho, a não aplicação aos empregados domésticos decorre da interpretação sistemática dos dispositivos da lei e da CF/88. Prevê o art. 19 da lei n. 8.213/91 que "acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a **serviço da empresa** ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no

inciso VII do art. 11 [segurado especial]" (grifo nosso). O art. 14 define, para efeitos da lei, empresa e empregador doméstico em incisos separados e sem equiparação.

Deste modo, a lei manteve a exclusão do empregado doméstico quanto ao acidente de trabalho para os efeitos trabalhistas, mas, havendo sua ocorrência, receberá o auxílio-doença comum.

2000 – Lei Complementar n. 103. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal "para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho" (art. 1º). E prevê, no § 2º, art. 1º, a possibilidade de extensão aos empregados domésticos. Os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul regulamentam, expressamente, o piso salarial dos empregados domésticos.

2001 - Lei n. 10.208, regulamentada pelo Decreto n. 3.361/00. Acresce dispositivos à Lei n. 5.859/72, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. No entanto, o acesso ao seguro-desemprego decorre de inclusão anterior no FGTS, a qual é feita mediante requerimento facultativo do empregador.

Vale mencionar que o art. 2º do referido decreto dispõe que "a inclusão do empregado doméstico é irretratável com relação ao respectivo vínculo contratual".

2006 – Lei n. 11.324. Alterou dispositivos das Leis n. 9.250/95, 8.212/91, 8.213/91, e 5.859/72; e revogou dispositivo da Lei n. 605/49. Serão abordadas as alterações que modificam diretamente os direitos dos trabalhadores domésticos.

Quanto à lei n. 5.859/72, acrescentou dispositivo que veda os descontos no salário do empregado doméstico referentes à alimentação, vestuário, higiene ou moradia, salvo, em relação a esta última utilidade, quando se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes; bem como estipulou a natureza não salarial das utilidades mencionadas. (art. 2º-A). O período de férias anuais foi alterado de 20 dias úteis para 30 dias corridos. (art. 3º). Estendeu à empregada doméstica gestante o direito à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (art. 4º-A).

No que tange à lei n. 605/49, revogou o art. 5º, alínea a, que tratava da sua não aplicação aos empregados domésticos (art. 9º). Desta forma, entende-se que a categoria passou a fazer jus ao descanso em feriados civis e religiosos, bem como à remuneração em dobro destes dias, quando houver trabalho sem a respectiva folga compensatória.

A lei n. 11.324/06 também estabeleceu, no art. 1º, dedução, para fins de imposto de renda, até o exercício de 2012, ano calendário de 2011, da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico, calculada sobre um salário mínimo e limitada a um empregado doméstico por declaração. Este dispositivo foi decorrente da Medida Provisória n. 284, editada em 06 de março de 2006 e prorrogada por mais 60 dias, a partir de 06 de maio de 2006, até a conversão na referida lei. O objetivo da medida, conforme a exposição de motivos[154], era "a formalização das relações de trabalho dos empregados domésticos, permitindo que maior número desses trabalhadores sejam efetivamente beneficiários dos direitos trabalhistas e previdenciários a que fazem jus, contribuindo, em consequência, para o aumento da arrecadação previdenciária."

2008 – Decreto n. 6.481. Regulamenta os artigos 3º, alínea d, e 4º da Convenção n.182 da OIT que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 178/99, e promulgada pelo Decreto n. 3.597/00.

O art. 1º, do Decreto n. 6.481/08 dispõe sobre a aprovação da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), na forma do Anexo, bem como proíbe, no art. 2º, o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos nas atividades descritas, salvo nas hipóteses previstas no decreto.

A Lista TIP aponta a atividade, a descrição do trabalho, os prováveis riscos ocupacionais e as prováveis repercussões à saúde. O item 76 trata dos serviços domésticos, em que descreve como prováveis riscos ocupacionais: "esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível". E como prováveis repercussões à saúde:

---

[154] BRASIL. Presidência da República. *Exposição de motivos. Medida Provisória 284, de 06 de março de 2006*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Exm/EM-23-A-MF-MPS.htm>. Acesso em: 08 ago. 2011.

> Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Ressalta-se que o trabalho doméstico do menor de 18 anos não será discutido nessa pesquisa, embora de grande relevância, pois trata-se de tema complexo, o qual exige uma abordagem específica e detalhada, não havendo espaço, portanto, nesta tese, para uma análise adequada e consistente, sem qualquer pretensão de desmerecimento da temática.

Frente ao exposto, verifica-se que os trabalhadores domésticos tiveram um avanço na conquista de direitos, porém, até então, sem a isonomia almejada. Assim, são assegurados, atualmente[155], aos empregados domésticos, os seguintes direitos trabalhistas: salário mínimo; possibilidade de piso salarial definido por lei estadual; irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante; estabilidade provisória da empregada gestante; licença paternidade; aviso prévio. Quantos aos direitos previdenciários, apesar da condição de segurado obrigatório da Previdência Social, não lhes foram concedidos todos os benefícios, mas, as aposentadorias por idade, invalidez e tempo de contribuição, o auxílio-doença e o salário-maternidade.

É importante assinalar que várias proposições legislativas foram apresentadas no sentido de mudar esta realidade. Antes mesmo da promulgação da Lei n. 5.859/72, foi inserida no anteprojeto do Código do Trabalho, a cargo de Evaristo de Moraes Filho, a regulamentação do trabalho doméstico, a qual concedia os seguintes direitos:

> repouso diário contínuo de oito horas entre duas jornadas e de três horas durante a jornada; repouso semanal remunerado aos domingos e feriados; férias anuais remuneradas nas mesmas proporções do que as previstas para o trabalhador comum; aviso prévio de oito dias, depois de vencido o período de prova de um mês; indenização correspondente a dez dias de salário por ano de serviço.[156]

Outra proposição legislativa que merece destaque é o projeto de lei apresentado pela Deputada Benedita da Silva, logo após a promulgação da Constituição Federal de

---

[155] Considerando a análise dos direitos até o ano de 2012, tendo em vista a aprovação da proposta de Emenda à Constituição na Câmara dos Deputados em 04 de dezembro de 2012. A matéria será apreciada pelo Senado Federal. BRASIL. Câmara dos Deputados. *Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473496>. Acesso em: 20 dez. 2012.

[156] MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1980. p. 97.

1988. O projeto de lei n. 1.626/89 propõe a equiparação dos direitos; dedução, para fins de imposto de renda, de despesas realizadas com o empregado doméstico; e também forma de custeio para o salário-família e acidente de trabalho[157]. De acordo com os registros da Câmara dos Deputados [última consulta realizada em 31 de outubro de 2012], o projeto encontra-se em tramitação.[158]

No entanto, a discussão de seu conteúdo não terá efeito, assim como a de outras proposições legislativas em andamento nas duas Casas do Congresso Nacional, haja vista a aprovação, em 04 de dezembro de 2012, na Câmara dos Deputados, em segundo turno, da proposta de emenda à Constituição (PEC) n. 478/2010[159], a qual se encontra na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal.[160]

A PEC n. 478/2010 foi apresentada pelo Deputado Carlos Bezerra, em 14 de abril de 2010, e dispõe sobre a revogação do "parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais". Mas, o texto aprovado foi o do substitutivo apresentado, com a seguinte redação:

> Artigo único. O Parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte alteração:
> "Art. 7º.....
> Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, **VII**, VIII, **X, XIII**, XV, **XVI**, XVII, XIX, XXI, **XXII**, XXIV, **XXVI, XXX, XXXI, XXXIII** e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos **I, II, III, IX, XII**, XVIII, **XXV, XXVIII**, bem como a sua integração à previdência social." (NR)[161](grifo nosso)

Assim, segundo a proposta, serão estendidos aos trabalhadores domésticos, na sequência do texto acima:

VII- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que perceberem remuneração variável;

---

[157]BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei n. 1626/1989*. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/dc_20.asp?selCodColecaoCsv=D&Datain=23/10/1993&txpagina=22854&altura=650&largura=800>. Acesso em: 08 ago. 2011.

[158]BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei n. 1626/1989*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=16991>. Acesso em: 31 out. 2012.

[159] BRASIL. Câmara dos Deputados. *Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473496>. Acesso em: 20 dez. 2012.

[160] BRASIL. Senado Federal. *Proposta de Emenda à Constituição n. 66/2012*. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=109761>. Acesso em: 20 dez. 2012.

X- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho;

XVI- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVI- reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXX- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIII- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos.

Os demais direitos, abaixo relacionados pela proposta, foram vinculados às "condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias":

I- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III- fundo de garantia do tempo de serviço;

IX- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XII- salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XXV- assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

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.

---

[161] BRASIL. Câmara dos Deputados. *Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1020373&filename=Tramitacao-PEC+478/2010>. Acesso em: 22 nov. 2012.

Independentemente da aprovação, passa-se à análise dos direitos não assegurados aos empregados domésticos até o encerramento deste trabalho, com o propósito de dar continuidade à abordagem histórica dos direitos da categoria.

2.2.2 Direitos não assegurados aos empregados domésticos (até 2012):

O item anterior demonstra, a partir do método histórico-evolutivo, os direitos concedidos aos trabalhadores domésticos desde o Código Civil de 1916 até os dias atuais. Abaixo serão analisados, portanto, os direitos trabalhistas e previdenciários básicos dos empregados comuns não estendidos aos empregados domésticos, quais sejam: proteção contra dispensa arbitrária; seguro-desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família; limitação da duração do trabalho; remuneração do serviço extraordinários superior à do normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas; reflexos trabalhistas decorrentes do acidente de trabalho; auxílio-acidente; aposentadoria especial; e o não reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

a) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e Seguro – desemprego:

Como apresentado no item anterior, a Lei n. 10.208/01 institui a facultatividade de inclusão do empregado doméstico no sistema do FGTS, a qual, se efetivada, reveste-se de caráter irretratável quanto ao respectivo vínculo empregatício. O seguro-desemprego será concedido ao empregado doméstico quando inscrito no FGTS e preenchidos os requisitos legais.

O texto original da lei n. 11.324/06, que estendeu aos empregados domésticos outros direitos, inseria na Lei n. 5.859/72 o art. 3º-A, no qual tornava obrigatória a inclusão do empregado doméstico no sistema do FGTS e, por consequência, a multa rescisória sobre os depósitos do FGTS. No entanto, o dispositivo legal foi vetado sob a justificativa de que "(...) acaba por onerar de forma demasiada o vínculo de trabalho do doméstico, contribuindo para a informalidade e o desemprego, maculando, portanto, a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego"[162].

---

[162] BRASIL. *Mensagem de veto n. 577, de 19 de julho de 2006*. Lei 11.324, de 19 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em: 08 ago. 2011.

Em relação à multa sobre os depósitos do FGTS, tem-se a seguinte mensagem de veto:

> Neste sentido, é necessário realçar que o caráter de prestação de serviços eminentemente familiar, próprio do trabalho doméstico, não se coaduna com a imposição da multa relativa à despedida sem justa causa. De fato, o empregado doméstico é legalmente conceituado 'como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas' (art. 1º da Lei nº 5.859, de 1972). Desta feita, entende-se que o trabalho doméstico, por sua própria natureza, exige um nível de fidúcia e pessoalidade das partes contratantes muito superior àqueles encerrados nos contratos de trabalho em geral.
> Desta feita, qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a extensão da multa em tela a tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico.[163]

Portanto, o FGTS ainda não é direito dos empregados domésticos pela facultatividade concedida ao empregador. Porém, quando houver sua inclusão, entende-se devida a concessão da multa sobre os depósitos fundiários, no caso de dispensa sem justa causa. Há posicionamento divergente.

O Ministério do Trabalho e Emprego traz a seguinte orientação quanto ao FGTS para empregado doméstico, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho:

> deverão ser observadas as hipóteses de desligamento para recolhimento do percentual incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato, devidamente atualizados, na conta vinculada do(a) empregado(a):
> a) despedida pelo(a) empregador(a) sem justa causa 40%;
> b) despedida por culpa recíproca ou força maior 20% (art. 18, §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990)".[164]

Neste sentido, julgou o TRT da 3ª Região:

> EMENTA: EXECUÇÃO – FGTS. EMPREGADO DOMÉSTICO – Desde que o empregador, por opção, incluiu o empregado doméstico no regime do FGTS, na forma do art. 3ª-A, da Lei 5859/72, cabe a ele o recolhimento dos valores ao Fundo, bem como o pagamento da indenização de 40% por ocasião da dispensa injusta. É o que caber a (sic) apurar e pagar na execução da sentença proferida em fase de conhecimento. (TRT3ª Região. 9ª Turma. Relator: Juiz João Bosco Pinto Lara. AP n. 0039500-04.2009.5.03.0017. Publicado em 17/11/2010.[165]

Em contrapartida, Luciano Martinez argumenta que a indenização estabelecida para a dispensa arbitrária prevista no art. 7º, inciso I da CF/88 com aplicação do art. 10, I,

---

[163] BRASIL. *Mensagem de veto n. 577, de 19 de julho de 2006*. Lei 11.324, de 19 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em: 08 ago. 2011.

[164] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_direitos.asp>. Acesso em: 08 ago. 2011.

[165] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. Consulta de Acórdãos. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1964>. Acesso em: 08 ago. 2011.

do ADCT, não foi incluída no parágrafo único do art. 7º do texto constitucional, bem como fundamenta sua posição nas razões de veto da Lei n. 11.324/06, acima citadas: "qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral".[166]

Sobre o tema, destaca-se a opinião de Carlos Alberto Gomes Chiarelli, em comentário à lei n. 5.859/72, publicado em 1973. Nos dizeres do autor,

> ... seria de bom alvitre instituir a favor do doméstico os benefícios da Lei 5107, ou seja, fazê-lo participante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Se há ineludível e evidente tendência em ampliar as garantias sociais em favor do trabalhador doméstico; se existe, por outro lado, uma necessária cautela em aumentar essas prerrogativas, de molde a que não se tornem elas elementos capazes de fomentar atritos diuturnos no ambiente caseiro, em razão de divergências entre empregadores e empregados; **se tempo de serviço é tempo de vida, o princípio vale também para o trabalho e para o trabalhador doméstico;** se as impugnações mais contundentes que alguns fazem ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço reportam-se ao fato de ter ele, com a opção, causado uma brecha profunda no instituto da estabilidade, parece-nos que, não gozando o doméstico do direito à estabilidade, somente viria a ter, com aplicação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, benefícios efetivos que, ademais, ressarcindo o tempo de serviço, seria capaz de evitar milhares de demandas e reclamações, funcionando, essencialmente, como um pecúlio em favor de tal categoria profissional, em suma, como um misto de instrumento previdenciário e trabalhista ... . (grifo nosso)[167]

Tramitam, na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, projetos de lei que tornam obrigatória a inclusão do empregado doméstico no FGTS[168]. Entre eles, destaca-se o Projeto de Lei n. 338/2011 do Deputado Rubens Bueno do PPS/PR, o qual, diferentemente dos demais, traz a redução da alíquota para 5% (cinco por cento) sobre os rendimentos pagos, com base no seguinte argumento: "sugerimos um percentual menor de contribuição para os empregadores, como forma de se estimular o consenso e de se mitigar o diálogo, de modo que o acréscimo de custos à mão de obra seja o mínimo possível".[169]

Outro projeto de lei, que vale menção, é o da Senadora Ana Rita que propõe a concessão do seguro-desemprego desvinculada da inclusão no FGTS, que permaneceria facultativa. Trata-se de proposição legislativa derivada do Projeto de Lei n. 549, de 2009,

---

[166] MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 171.

[167] CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. A nova lei das domésticas. *Revista LTr*, v. 37, n. 2, p. 152-155, fev., 1973. p. 154.

[168] BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=257971&ord=1>

[169] BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei 338/2011*. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=491682>. Acesso em: 08 ago. 2011.

da Senadora Serys Slhessarenko, que fora arquivado. Segundo o projeto, os recursos seriam advindos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.[170]

Interessante seria a abertura de discussão com as organizações representativas, a fim de construir um texto legal decorrente do diálogo tripartite. Deste modo, ter-se-ia uma maior adequação das proposições legislativas às reivindicações e possibilidades de todos os envolvidos discutirem o direito em pauta: governo, organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores.

b) Duração do trabalho, intervalos de descanso, horas extras e adicional noturno:

Os serviços domésticos, em qualquer lar, são contínuos, a partir do momento que alguém se levanta até o último se deitar. Se houver pessoas que exijam cuidados diferenciados, bem como animais, os serviços também poderão estender-se ao longo da madrugada. Caso não sejam feitos por cada membro da família que os utiliza, serão realizados por outra pessoa, culturalmente, por uma mulher, ou seja, a "dona-da-casa" ou uma pessoa contratada por ela.

Assim, além do aspecto que remonta à escravidão, argumentam que, pela necessidade contínua dos serviços domésticos, tal característica trata-se de uma especificidade, portanto, incompatível com a limitação da jornada[171]. Neste sentido, tem-se baseado a legislação brasileira até os dias atuais.

Sobre o tema, Alice Monteiro de Barros posiciona-se favorável à "extensão da tutela da duração do trabalho ao doméstico, **desde que se adapte à natureza do trabalho executado**. (...) **se a jornada de trabalho não lhe pode ser imposta de forma rígida**, nada impede que se lhe assegure um descanso consecutivo entre uma jornada e outra." (grifo nosso)[172]

A falta de limitação da duração do trabalho doméstico remunerado reflete na não concessão de outros direitos aos empregados comuns, quais sejam: remuneração do trabalho extraordinário e noturno superior ao normal, bem como a ausência dos intervalos intrajornada e interjornada.

---

[170] BRASIL. Senado Federal. *Projeto de lei n. 678/2011*. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=103211>. Acesso em: 08 ago. 2011.

[171] DULTRA, Eneida Vinhaes; MORI, Natalia (Org.). *Trabalhadoras domésticas em luta: Direitos, igualdade e reconhecimento*. Brasília: CFEMEA, 2008 (Coleção 20 Anos de Cidadania e Feminismo, 1). Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=21>. Acesso em: 12 set. 2010. p. 66-7.

[172] BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 341.

A extensão de tais direitos compõe o rol de reivindicações das organizações de trabalhadores domésticos apontado no capítulo 1. Após as discussões nas Conferências da OIT de 2010 e 2011, foram aprovados dispositivos específicos quanto à matéria na Convenção n. 189 e na Recomendação n. 201. O art. 10 da referida Convenção dispõe que:

> os Membros devem assegurar que as horas normais de trabalho, a compensação das horas extraordinárias, os períodos de descanso diários e semanais, e as férias anuais pagas dos trabalhadores domésticos não sejam menos favoráveis que o previsto para os trabalhadores em geral, conforme a legislação nacional ou convenções coletivas.

Outro aspecto que envolve a não limitação da jornada seria quanto à dificuldade de seu controle. A Recomendação n. 201 prevê que os Membros considerem a possibilidade de elaborar orientações práticas a este respeito, em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, bem como dos empregadores e trabalhadores domésticos, quando estas organizações existirem (parágrafo 8).

Há projetos de lei na Câmara dos Deputados[173] e no Senado Federal[174] que regulamentam os direitos em tela.

c) Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança:

O art. 189 da CLT define como atividades ou operações insalubres "aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, **acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos**."(grifo nosso)

No que diz respeito às atividades e operações perigosas, conforme o art. 193, são aquelas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, que, "por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o **contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado**."(grifo nosso)

Quanto à penosidade prevista na CF/88, ainda não foi regulamentada, logo, não há possibilidades objetivas de sua caracterização.

---

[173]Cf. BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=491400>. Acesso em: 10 ago. 2011.

[174]Cf. BRASIL. Senado Federal. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/mate-pdf/93088.pdf>; <http://legis.senado.gov.br/mate-pdf/95103.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2011.

O ambiente doméstico também expõe os trabalhadores a diversos agentes físicos, químicos e biológicos, como, por exemplo, os micro-organismos presentes nas instalações sanitárias e no lixo; os produtos de limpeza; a umidade e o calor.

Todavia, se o ambiente é doméstico, o contato ou exposição, seja com os agentes químicos, biológicos, físicos, seja com inflamáveis ou explosivos, não está acima dos limites de tolerância nem em condições de risco acentuado nos termos da legislação. Caso contrário, haveria condições adversas, também, para as pessoas que residem no local. Por consequência, não caracterizam condições insalubres ou perigosas que justificariam os adicionais.

Mesmo asssim, não isenta o empregador da adoção de medidas protetivas como, por exemplo, utilizar produtos químicos destinados ao uso doméstico; observar as instruções do produto e orientar o trabalho sobre o seu manuseio correto, fornecendo equipamentos de proteção quando recomendado pelo fabricante do produto; reduzir o tempo de exposição.[175]

d) Salário- família:

O texto inicial da lei n. 11.324/06 previa alteração do art. 65 da Lei n. 8.213/91, a fim de ampliar o benefício do salário-família aos empregados domésticos. No entanto, foi vetado sob o argumento de contrariar os dispositivos constitucionais 195 e 201, nos quais se estabelece o caráter contributivo da previdência social, por consequência, os benefícios ou serviços da seguridade social devem ter uma fonte de custeio correspondente. Desta forma, concluiu-se que tal extensão resultaria num "desequilíbrio financeiro e atuarial das contas da Previdência Social".[176]

Apesar do veto, novos projetos de lei foram apresentados no sentido de incluir o empregado doméstico como beneficiário do salário-família.[177]

---

[175] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho doméstico*: direitos e deveres: orientações. 3.ed. Brasília: MTE/SIT, 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/cartilha.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2008. p. 27.

[176] BRASIL. *Mensagem de veto n. 577, de 19 de julho de 2006*. Lei 11.324, de 19 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em: 08 ago. 2011.

[177] BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=491400>. Acesso em: 08 ago. 2011.

e) Reflexos trabalhistas do acidente de trabalho:

O trabalho realizado em âmbito residencial também está sujeito a acidentes como: cortes, choques elétricos, queimaduras, quedas e outros. Contudo, as normas relativas ao acidente de trabalho não se aplicam ao empregado doméstico. Portanto, havendo acidente de trabalho, em relação ao benefício previdenciário, a questão será tratada como doença comum e o empregado doméstico receberá o auxílio-doença[178].

O art. 61 da Lei n. 8.213/90 estabelece que o "auxílio-doença, **inclusive o decorrente de acidente de trabalho**, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário de benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei." (grifo nosso). Desta maneira, não haverá prejuízo no âmbito previdenciário, uma vez que os valores dos benefícios são equivalentes.

Em contrapartida, haverá restrições na esfera trabalhista, quais sejam: não fará jus à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91 e nem ao recolhimento do FGTS durante o período de afastamento, conforme § 5º do art. 15 da Lei n. 8.036/90.[179]

É importante frisar que, independentemente de tais restrições, o empregado doméstico poderá pleitear na Justiça do Trabalho a reparação civil-trabalhista decorrente dos danos a sua saúde por serviços impostos pelo seu empregador.[180]

> EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. NEXO DE CONCAUSALIDADE. EMPREGADA DOMÉSTICA. Se há nexo de concausalidade entre as doenças diagnosticadas e as atividades desempenhadas, há que se reconhecer que o trabalho contribuiu para o surgimento de tais patologias e condenar a reclamada, que agiu com culpa, ao pagamento de indenização por danos morais e materiais. Parcialmente provido o recurso da reclamante. (TRT 4ª Reg. Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo. 0099700-42.2008.5.04.0030 RO. Publicado em 07/10/2010).[181]

> EMENTA: EMPREGADO DOMÉSTICO. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. O trabalhador doméstico, conquanto não esteja abrangido pela proteção contida na lei previdenciária, alusiva ao acidente de trabalho, poderá postular perante seu empregador a reparação dos danos sofridos em decorrência de infortúnio ocorrido no ambiente de trabalho, pois tal pretensão conta com o respaldo da regra geral de responsabilidade civil prevista no artigo 927 do Código Civil. O pleito, contudo, fica rejeitado quando não provada a culpa do empregador pela ocorrência do sinistro.(TRT 3ª Reg. Relator: Alice Monteiro de Barros. 0001292-02.2010.5.03.0021 RO. Publicação: 18/05/2011).[182]

---

[178] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho doméstico*: direitos e deveres: orientações. 3.ed. Brasília: MTE/SIT, 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/cartilha.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2008. p. 20.

[179] MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 173.

[180] MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 173.

[181] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4º Região. Consultas Jurisprudências. Disponível em: < http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>. Acesso em: 10 ago. 2011.

[182] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. Consulta bases jurídicas. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm;jsessionid=416A3FBF28C89BBF32795214EBB187F8>. Acesso em: 10 ago. 2011.

O Ministério do Trabalho e Emprego recomenda algumas medidas de proteção para a redução do risco de acidentes, tais como:

> - exigir ritmo de trabalho compatível com a natureza da atividade e a capacidade do trabalhador;
> - fornecer material de trabalho adequado à tarefa a ser executada e em boas condições de uso;
> - orientar permanentemente o empregado sobre a tarefa e seus riscos;
> - manter instalações elétricas e de gás em boas condições de uso;
> - proibir trabalho em altura com risco de queda.[183]

f) Auxílio-acidente:

Com a integração do seguro de acidentes do trabalho na Previdência Social, surge também, a seu cargo, o benefício auxlío-acidente, o qual, conforme o art. 7º da Lei n. 5.316/67, era concedido pela redução da capacidade para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho.[184]

A vinculação do auxílio-acidente ao acidente de trabalho foi repetida no art. 6º da Lei n. 6.367/76, que regulamentava o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS[185], e no texto original do art. 86, da Lei n. 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social[186].

Como o empregado doméstico não foi abrangido pela definição de acidente de trabalho, a qual faz referência "a serviço da empresa" (art.19, Lei n. 8.213/91), por consequência, não lhe foi assegurado o auxílio-acidente.

Apesar da alteração da redação do art. 86, pela Lei n. 9.032/95, que ampliou a concessão do benefício para "após a consolidação das lesões decorrentes de **acidente de qualquer natureza**" (grifo nosso), a exclusão do empregado doméstico como beneficiário foi mantida, no art. 104 do Decreto n. 3.048/99, que aprova o regulamento da Previdência Social.

---

[183] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho doméstico*: direitos e deveres: orientações. 3.ed. Brasília: MTE/SIT, 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/cartilha.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2008. p. 27-8

[184] Art. 7º, Lei 5316/67. A redação permanente da capacidade para o trabalho em percentagem superior a 25% (vinte e cinco por cento) garantirá ao acidentado, quando não houver direito a benefício por incapacidade ou após sua cessação, e independentemente de qualquer remuneração ou outro rendimento, um "auxílio-acidente" mensal, reajustável na forma da legislação previdenciária, calculado sôbre (sic) o valor estabelecido no item II do art. 6º e correspondente à redução verificada.

[185] Art. 6º. Lei 6367/76. O acidentado do trabalho que, após a consolidação das lesões resultantes do acidente, permanecer incapacitado para o exercício de atividade que exercia habitualmente, na época do acidente, mas não para o exercício de outra, fará jus, a partir da cessação do auxílio-doença, a auxílio-acidente.

[186] Art. 86. O auxílio-acidente será concedido ao segurado quando, após a consolidação das lesões **decorrentes do acidente do trabalho**, resultar seqüela (sic) que implique: (grifo nosso)

Assim, como o fato gerador da concessão do benefício não está mais atrelado ao acidente de trabalho, não há mais sentido a exclusão do empregado doméstico[187], salvo quanto à fonte de custeio, a qual tem sido o fundamento para a não extensão aos empregados domésticos, uma vez que o § 5º do art. 195 da CF/88, estabelece que "nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total."[188]

Tendo em vista a concessão do benefício aos empregados domésticos, com respeito ao preceito constitucional citado, foi apresentado no Senado Federal, em 2006, o projeto de lei n. 163, no qual se previa um adicional à contribuição do empregador doméstico sobre o salário de contribuição do empregado doméstico, a fim de custear o auxílio-acidente[189]. O projeto encontra-se arquivado.[190]

Há outros em andamento que estendem o auxílio-acidente aos empregados domésticos. Entre os projetos existentes, foram analisados os mais recentes, nos quais não foi constatada a previsão da fonte de custeio.[191]

Reafirma-se que as propostas deveriam ser decorrentes de um diálogo tripartite, a fim de respeitar o dispositivo constitucional quanto ao custeio da previdência social, bem como os anseios dos empregados domésticos e as possibilidades dos respectivos empregadores.

g) Aposentadoria especial:

A aposentadoria especial trata-se de benefício previdenciário decorrente do exercício de atividades em condições especiais, que podem acarretar prejuízos à saúde. Por consequência, há uma diminuição do tempo de exercício na atividade – 15, 20, 25 anos, conforme disposição legal[192]. Neste sentido, "o fundamento da aposentadoria especial é retirar o trabalhador do ambiente de trabalho antes de ter sua saúde comprometida"[193].

---

[187] Cf. BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 6671/2009*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465020>. Acesso em: 08 ago. 2011.

[188] MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 173.

[189] BRASIL. Senado Federal. *Projeto de lei do Senado n. 163, de 2006*. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/mate-pdf/8269.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2011.

[190] BRASIL. Senado Federal. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=77904>. Acesso em: 12 ago. 2011.

[191] BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/busca/?wicket:interface=:0:2:::>. Acesso em: 12 ago. 2011.

[192] CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. *Curso de direito previdenciário*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 330.

[193] TSUTIYA, Augusto Massayuki. *Curso de direito da seguridade social*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 341.

A relação das condições especiais para fins de concessão do benefício estão previstas no Anexo IV do Decreto n. 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social[194]. Segundo o Anexo IV, "o que determina o direito ao benefício é a exposição do trabalhador ao agente nocivo presente no ambiente de trabalho e no processo produtivo, em nível de concentração superior aos limites de tolerância estabelecidos".

O art. 64, do Decreto n. 3.048/99 pontua os beneficiários da aposentadoria especial, nos seguintes termos: "será devida ao segurado **empregado**, trabalhador avulso e **contribuinte individual, este somente quando** cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção". (grifo nosso)

O §1º do art.64 c/c o §2º do art. 68, do Decreto em tela, estabelecem que a concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, a qual será feita mediante formulário denominado perfil profissiográfico previdenciário, "emitido pela empresa ao seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho".

O Ministério da Previdência Social define perfil profissiográfico previdenciário (PPP) como:

> O PPP é o documento histórico-laboral do trabalhador que reúne dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, entre outras informações, durante todo o período em que este exerceu suas atividades. **Deverá ser emitido e mantido atualizado pela empresa empregadora, no caso de empregado**; pela cooperativa de trabalho ou de produção, no caso de cooperado filiado; pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), no caso de trabalhador avulso portuário e pelo sindicato da categoria, no caso de trabalhador avulso não portuário. O sindicato da categoria ou OGMO estão autorizados a emitir o PPP somente para trabalhadores avulsos a eles vinculados. (grifo nosso)[195]

Nota-se, portanto, que não houve qualquer restrição expressa da concessão do benefício ao empregado doméstico como ocorreu com o contribuinte individual. Todavia, ao definir as condições especiais, bem como as formalidades necessárias para sua concessão excluem, por consequência, o empregado doméstico.

h) Instrumentos de negociação coletiva:

Conforme abordado no Capítulo I, no item sobre organizações de trabalhadores domésticos, de acordo com o disposto no art. 8º, inciso VI, da CF/88 c/c o art. 611, da

---

[194] Art. 68, Decreto 3048/99. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, consta do Anexo IV.

[195] BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Aposentadoria Especial*. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>. Acesso em: 12 ago. 2011.

CLT, tais organizações não possuem legitimação sindical, uma vez que não se enquadram no conceito legal de categoria, o qual está vinculado ao exercício de atividade econômica. Assim, não houve o reconhecimento dos instrumentos de negociação coletiva, tendo em vista que estes devem ter obrigatoriamente a participação do sindicato da categoria profissional.

Ressalta-se, como já explicitado, que, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), os serviços domésticos são considerados atividade econômica. Portanto, não se justifica a exclusão do trabalho doméstico do conceito de categoria, por conseguinte, do registro sindical e do não reconhecimento dos instrumentos de negociação coletiva.

2.2.3 Legislação estrangeira:

Neste item serão apresentadas algumas das legislações estrangeiras, sobre trabalho doméstico, relacionadas pela OIT no sistema de busca NATLEX[196]. Utilizou-se como critério de seleção: aquelas que concederam a igualdade de tratamento aos trabalhadores domésticos ou deem tratamento mais avançado à categoria, tendo como base as normas internacionais do trabalho; e que foram destacadas pelos estudos da OIT para as Conferências Internacionais do Trabalho (CIT) de 2010 e 2011 (Uruguai e França[197]); ou foram editadas, em 2011, logo após a 100ª CIT (Espanha). Serão evidenciados os avanços em relação à legislação brasileira, a fim de promover uma análise comparativa.

a) Uruguai:

O Uruguai promoveu um grande avanço na proteção social dos trabalhadores domésticos com a lei n. 18.065/2006, a qual proporcionou a igualdade de tratamento nos seguintes termos (art. 14): "Serão aplicáveis às/aos trabalhadores do serviço doméstico todas as normas do direito do trabalho e da seguridade social, com as especialidades que surgem da presente lei."[198]

---

[196] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Natlex. Búsqueda por tema. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.subject?p_lang=es&p_classification=22.15>. Acesso em: 14 jan. 2012.

[197] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. *passim.*

[198] Artículo 14 (Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social).- Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.

Entre os pontos da lei a serem destacados, frisa-se o conceito de trabalho doméstico. Pelo texto, observa-se o reconhecimento de uma finalidade econômica indireta para o empregador quando explicita no art.1º: "sem que ditas tarefas possam representar para o empregador **uma finalidade econômica direta**"[199]. (grifo nosso)

No que tange à duração do trabalho, esta foi limitada em, no máximo, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. (art. 2º)

Quanto aos períodos de descanso, a lei estabelece um intervalo intrajornada ("descanso intermédio") de meia hora e será considerado como de trabalho efetivo se se tratar de trabalho em regime denominado "con retiro" (que não moram no domicílio do empregador). No caso de trabalho "sin retiro", o intervalo deverá ser de no mínimo duas horas. Em ambos os casos, caberá às partes, de comum acordo, a fixação do início e término do intervalo (art. 3º). Dispõe ao art. 5º que, no caso de trabalho em regime "sin retiro", deverá ocorrer um descanso noturno de, no mínimo, nove horas contínuas que não poderão ser interrompidas pelo empregador.

Em relação às horas extras, dispõe o Decreto n. 224/2007, que regulamenta a Lei n. 18.065, que deverão ser pagas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, quando realizadas em dias úteis, e de 150% (cento e cinquenta por cento), quando realizadas em dias feriados ou de descanso semanal (art. 7º).

No que diz respeito à indenização por término do contrato, a lei a prevê desde os noventa dias corridos do início da relação laboral, conforme as normas gerais de dispensa (art.7º), bem como assegura o direito ao subsídio por desemprego previsto em regulamentação específica (art. 9º).

Outro ponto de avanço em relação à legislação brasileira, é a previsão de inspeções domiciliares quando existir presunção de descumprimento das normas trabalhistas e da seguridade social, mediante ordem judicial (art. 13).

Vale destacar que os avanços da nova lei sobre trabalho doméstico, antes mesmo da aprovação da Convenção n. 189 da OIT (2011), facilitou o processo de ratificação da norma internacional, tornando o Uruguai o primeiro país a ratificar a referida convenção. [200]

---

[199] Artículo 1º (Concepto).- Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.

[200] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. El Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico recibió su primera ratificación un año después de su adopción. In: *Notícias da OIT*. Disponível em:

b) Espanha:

A Espanha aprovou, recentemente, nova legislação específica sobre trabalho doméstico – Real Decreto n. 1.620/2011, o qual foi denominado como serviço do domicílio familiar ("servicio del hogar familiar").

Observa-se, na exposição de motivos, que a revisão do regime especial dos trabalhadores domésticos decorreu do Acordo Social e Econômico para o crescimento, o emprego e a garantia das pensões, realizado, em 2 de fevereiro de 2011, entre o Governo e organizações representativas de trabalhadores e empregadores, segundo o princípio do Diálogo Social.[201]

O decreto, no art. 7, estabelece que os trabalhadores domésticos tenham os direitos e deveres previstos nos art. 4 e 5 do Estatuto dos Trabalhadores. Entre eles: o direito à livre sindicalização; à negociação coletiva; e a promoção e formação profissional no trabalho.

Quanto à duração do trabalho, esta será de 40 horas de trabalho efetivo, no máximo, sem prejuízo do tempo à disposição (art. 9,1). E caso haja horas extraordinários, será aplicado o disposto no Estatuto dos Trabalhadores (art.9,3).

Em relação aos períodos de descanso, o decreto prevê um intervalo interjornada de, no mínimo, 12 horas. O descanso entre jornadas do empregado "de hogar interno" poderá ser reduzido para 10 horas, compensando o resto até doze horas em períodos de até 4 semanas, bem como terão direito de duas horas diárias, no mínimo, para as refeições principais, e este tempo não se computará como de trabalho (art. 9, 4).[202]

No que tange à indenização por término do contrato, no caso de dispensa, em que a justa causa for julgada improcedente, as indenizações serão equivalentes a 20 dias multiplicados pelo número de anos de serviço, com o limite de doze mensalidades (art. 11, 2). No entanto, se o término do contrato ocorre por desistência do empregador, este deverá colocar à disposição do trabalhador uma indenização em quantia equivalente ao salário

---

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_183380/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 jul. 2012.

[201] ESPAÑA. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por El que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado,* n. 277, 17 de noviembre de 2011, sec.I., p. 119046 – 119057. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/17/pdfs/BOE-A-2011-17975.pdf>, p. 119047. Acesso em: 07 mar. 2012.

[202] Artículo 9, 4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.
El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

correspondente a doze dias por ano de serviço, com o limite de seis mensalidades (art. 11, 3).

No que diz respeito à Inspeção do Trabalho, o decreto prevê, no art. 12, que o controle do cumprimento da legislação trabalhista referente ao trabalho doméstico será exercido conforme lei específica (Lei n. 42/1997).

c) França:

Em França, as normas que disciplinam a relação de emprego doméstico estão previstas no Código de Trabalho e em norma coletiva - Convenção Coletiva Nacional dos Empregados de Empregadores Particulares/1999[203], a qual é bastante detalhada. Assim, serão apresentadas as cláusulas em linhas gerais, uma vez que o objetivo é demonstrar que alguns países já promovem a extensão de direitos aos trabalhadores domésticos.

A convenção estabelece, no art. 4º, que o contrato de trabalho deve ser escrito e elaborado com cada empregador, bem como deve constar uma cláusula indicando o vínculo com outra família empregadora, caso haja.

Quanto à duração do trabalho a tempo integral, é de 40 horas semanais (art. 15, a). E no caso de horas extras, estas serão majoradas em 25% (vinte e cinco por cento) ou 50% (cinquenta por cento), dependendo do número de horas extras semanais nos termos do art. 15, b, que estabelece seus limites.

Outra cláusula da convenção que pode ser destacada, diz respeito à inspeção da saúde. O art. 22 estabelece que os dispositivos do Código do Trabalho concernentes à inspeção da saúde são obrigatoriamente aplicáveis aos empregados do empregador domésticos a tempo integral: exame médico admissional; visita médica periódica obrigatória; visita médica de retorno após licença de mais de 3 semanas por doença, no retorno de licença maternidade, e após uma licença de menos de 8 horas por acidente de trabalho.[204]

---

[203] FRANCE. *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999*. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000). Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>. Acesso em: 14 mar. 2012.

[204] Art. 22. Les dispositions du code du travail concernant la surveillance médicale sont obligatoirement applicables aux salariés du particulier employeur employés à temps complet :
- examen médical d'embauche ;
- visite médicale périodique obligatoire ;
- visite médicale de reprise après absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie, au retour de congé de maternité, et après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail.

A proposta deste item, como explicitado, não é discutir a possibilidade da isonomia legal, pois entende-se que tal questão está superada, mas sim demonstrar que as justificativas para o tratamento desigual da legislação são baseados na concepção disciminatória da sociedade brasileira e não em argumentos consistentes de racionalidade.

Neste diapasão, a análise da evolução legislativa dos direitos não assegurados aos empregados domésticos, corroborados com a exposição da experiência de alguns países demonstram não apenas o longo período de desvalorização social do trabalho doméstico arraigada na legislação brasileira como a resistência quanto às mudanças.

A diferenciação dos direitos reforça e legitima a discriminação social, sendo necessária, por consequência, uma mudança na postura da sociedade e isso não se dá somente pela via legal.

Portanto, a fim de alterar a visão social do trabalho doméstico remunerado, propõe-se, paralelamente à mudança legislativa, a qualificação profissional como instrumento de valorização e reformulação do modelo de prestação dos serviços domésticos, a qual será abordada no capítulo 4.

2.2.4 Cooperativas de trabalho doméstico:

As sociedades cooperativas em geral são reguladas pela lei n. 5.764/71 e pelo Código Civil. Nos termos do art. 983 do Código Civil, as cooperativas são modalidades de sociedade simples, independentemente de seu objeto. Entretanto, enfatiza João de Lima Teixeira Filho que elas se distinguem das demais sociedades, pois tem como essência "desenvolver a solidariedade e a ajuda mútua entre os cooperados e, de outro, a obter para eles a justa remuneração para o seu trabalho, mas sem qualquer objetivo de lucro". E completa o autor: "Daí que a cooperativa não é uma organização destinada a atender a interesses de terceiros e sim *a promover a melhoria econômica e social de seus membros*."[205]

Segundo o art.5º c/c o art. 10 da lei n. 5.764/71, as cooperativas "podem adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, bem como a natureza destes proporcionarão sua classificação". Por consequência, não havia qualquer impedimento legal na criação de cooperativas de trabalho, mesmo para intermediação de mão de obra.

Contudo, o aparecimento de cooperativas de trabalho, com vistas unicamente a fraudar a legislação trabalhista, impulsionadas com a inserção do parágrafo único no art.

---

[205] SUSSEKIND, Arnaldo et. al. *Instituições de direito do trabalho.* 18 ed. São Paulo: LTr, 1999. v.1 p.329-30.

442, CLT, por meio da lei n. 8.949/94 (revogado pela lei n.12.690/12), o qual estabelecia que "**qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa**, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela," (grifo nosso) criou-se um olhar mais cauteloso para essa espécie de cooperativa, o que estaria na contramão das políticas públicas de incentivo ao cooperativismo como mecanismo de melhoria da renda dos trabalhadores.[206]

Neste sentido foi a justificativa do projeto de lei n. 4.622/04, apresentado pelo Deputado Pompeo de Mattos, que deu origem à lei n. 12.690 de 19 de julho de 2012, qual seja:

> A crescente utilização de cooperativas deve-se à necessidade de redução de custos, num cenário competitivo, e a busca de oportunidade de trabalho por pessoas que, não fossem as cooperativas, estariam na informalidade ou desocupadas.
> Deve-se reconhecer que a Lei 5.764/71, apresenta lacunas no que concerne as cooperativas de mão de obra, servindo de estímulo à formação de falsas cooperativas de trabalho.
> É indispensável se assegurar a formação de cooperativas de mão-de-obra, pela contribuição que podem dar à geração de trabalho.[207]

Aprovado o projeto, as cooperativas de trabalho passaram, então, a ser reguladas pela lei n. 12.690/12 e, subsidiariamente, pela lei n. 5.764/71 e pelo Código Civil.

Segundo a recente lei em tela, considera-se cooperativa de trabalho: "**sociedade constituída por trabalhadores** para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho" (art.2º), desde que **não seja utilizada para intermediação de mão de obra subordinada** (art. 5º) (grifo nosso).

Caso contrário, a lei prevê, no art. 17, multa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) tanto para a cooperativa de trabalho como para os tomadores de serviços.

Assim, a lei veda a intermediação da mão de obra pela cooperativa de trabalhadores tipicamente com vínculo empregatício. Em outras palavras, limita-se somente àqueles trabalhadores considerados autônomos.

---

[206] PINTO, Almir Pazzianotto. Cooperativas. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Cooperativas*: mudanças, oportunidades e deságios. Brasília: OIT, 2001. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/cooperative/pub/cooperativas_mudancas_oportunidades_desafios_219.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2012. p.105 e 108.

Vale assinalar que também estão excluídos do âmbito da lei (art.1º, parágrafo único):

> I - as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar;
> II - as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho;
> III - as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e
> IV - as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.

Salvo as situações acima explicitadas, a cooperativa de trabalho "poderá adotar por **objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade**, desde que previsto no seu Estatuto Social" (grifo nosso) (art. 10), classificando-se em cooperativa de produção e de serviço. A primeira "quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção". A segunda "quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego" (art. 4º).

Quanto aos direitos dos cooperados, o art. 7º estabelece que a cooperativa de trabalho, além de outros instituídos pela Assembleia Geral, deve garantir:

> I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
> II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
> III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
> IV - repouso anual remunerado;
> V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
> VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
> VII - seguro de acidente de trabalho.

Diante do exposto, indaga-se se o sistema de cooperativa de trabalho para os trabalhadores domésticos diaristas não seria um mecanismo de proteção social mais eficaz, pois, se os trabalhadores domésticos considerados empregados, que possuem direito à anotação da CTPS, direitos trabalhistas e previdenciários correspondentes, encontram-se em situação de vulnerabilidade social, quanto mais os trabalhadores domésticos "diaristas". Como não há vínculo empregatício, não possuem os direitos trabalhistas decorrentes, bem

---

[207] BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei n. 4.622/2004*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=272913>. Acesso em: 21 ago. 2012.

como, a princípio, são eles os responsáveis por sua inscrição e contribuição perante o INSS.

Se a questão fosse analisada com base em algumas práticas de cooperativas de trabalho até então, ter-se-ia de imediato uma resposta negativa. No entanto, se a questão for refletida conforme os princípios do cooperativismo e nos termos da recente lei que regulamenta as cooperativas de trabalho, pode-se, numa primeira análise, alcançar uma posição oposta.

Nota-se, nos termos do art. 10 da Lei 12.690/12, que não há obstáculo legal para a criação de cooperativas de trabalho doméstico, desde que seja para a intermediação da mão de obra do trabalhador doméstico sem vínculo empregatício, ou seja, o trabalhador doméstico "diarista". Neste sentido, classificar-se-á como cooperativa de serviço, tendo em vista a prestação de serviços especializados a terceiros.

Verifica-se que a nova lei elenca, no art. 7º, direitos equivalentes aos direitos trabalhistas, diferentemente, daqueles estabelecidos para os sócios de outras sociedades cooperativas, proporcionando, por conseguinte, uma proteção social, em primeira hipótese, superior ao trabalho realizado como trabalhador doméstico "diarista".

Em outras palavras, o trabalhador doméstico "diarista", nos termos que a lei estipular, quando prestar serviços por conta própria, terá direito somente ao valor da diária, cabendo a ele mesmo sua inscrição e contribuição para a Previdência Social. Em contrapartida, enquanto sócio de cooperativa de trabalho, prestará serviço em regime de autonomia, porém, com: limite de jornada diária e semanal; repouso semanal remunerado; retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; adicional para atividades insalubres ou perigosas; seguro de acidente de trabalho; além da retribuição do serviço (retirada) não poder ser inferior ao piso da categoria ou do salário mínimo vigente; e a contribuição previdenciária será descontada do valor da retirada e recolhida pela própria cooperativa.

Salienta-se que a hipótese levantada, com a edição da lei n. 12.690 de 19 de julho de 2012, tem como propósito instigar a reflexão a respeito, sem a pretensão de uma resposta cristalizada, uma vez que muito se tem a fazer para que a lei se efetive, bem como, não há ainda resultados sociais e econômicos a serem avaliados.

2.2.5 Inspeção do trabalho:

A grande questão em torno da inspeção do trabalho no caso de trabalhadores domésticos diz respeito ao acesso ao local de trabalho, pois este coincide com o lar do empregador, que se encontra protegido pelos direitos fundamentais da inviolabilidade do

domicílio e o respeito à vida privada. Assim, tem-se um conflito de direitos fundamentais: a proteção dos direitos básicos do trabalhador doméstico por meio dos serviços da Inspeção do Trabalho e o direito à proteção da privacidade do empregador e sua família, limitando, por consequência, a fiscalização, o que a torna inaplicável na prática.[208]

Com a inscrição do tema trabalho decente para os trabalhadores domésticos na ordem do dia da 99ª Conferência Internacional do Trabalho (2010), a Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWN) elaborou uma plataforma de reivindicações, apontando sugestões para o conteúdo da norma internacional, entre elas, a previsão de serviços de inspeção do trabalho sem que o direito à privacidade fosse obstáculo.[209]

Em estudo realizado pela Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT, foi sinalizado que "tanto o consentimento do empregador ou do ocupante de uma casa, como a autorização prévia de uma autoridade judicial, garantem que não se viole o princípio do respeito à vida privada e familiar, ao mesmo tempo em que se cuida do respeito dos direitos no lugar de trabalho".[210]

Após os estudos e debates realizados nas duas conferências (99ª/ 2010 e 100ª/2011), os textos aprovados, tanto para a Convenção n. 189 (art.17) como para a Recomendação n. 201 (parágrafo 24), acataram a reivindicação dos trabalhadores domésticos e ratificaram a possibilidade de inspeção do trabalho, devendo os países membros da OIT estabelecer as condições em que se poderá ocorrer o acesso à residência do empregador, devido ao respeito à privacidade.

No Brasil, ainda não há previsão legal específica para a inspeção do trabalho no caso de trabalhadores domésticos, tendo em vista a prevalência dos preceitos constitucionais de inviolabilidade da vida privada e do domicílio; bem como as multas previstas pelo descumprimento da norma trabalhista, segundo Sérgio Pinto Martins, não

---

[208]VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico:* un largo camino hacia el trabajo decente. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 299.

[209] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional Del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 7- 10.

[210] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 86-7.

poderiam ser aplicadas ao empregador doméstico, uma vez que estão na CLT e esta não se aplica à relação de emprego doméstico.[211]

Portanto, caso haja a ratificação da Convenção n. 189 pelo Brasil, deverão ser debatidas e regulamentadas a forma de fiscalização e as punições decorrentes.

2.3 CENÁRIO ATUAL

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009 constatou que havia 7,2 milhões de trabalhadores domésticos no País.[212]Entretanto, no PNAD de 2011, observou-se uma redução dos trabalhadores domésticos em relação a 2009 (7,8% da população ocupada) para 7,1% da população ocupada.[213]

Em 2010, o IBGE publicou pesquisa em que analisa as principais características dos trabalhadores domésticos em comparação à população ocupada, na qual foram utilizados dados referentes à comparação dos resultados médios de 2003 e 2009, e ao resultado publicado na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de fevereiro de 2010. [214]

A PME produz indicadores para o acompanhamento conjuntural do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Trata-se de uma pesquisa domiciliar urbana realizada através de uma amostra probabilística, planejada de forma a garantir os resultados para os níveis geográficos em que é produzida.[215]

---

[211] MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 82.

[212] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. *Síntese de Indicadores – 2009*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/pnad_sintese_2009.pdf> Acesso em: 04 jul. 2012.

[213] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. *Síntese de Indicadores – 2011*. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2011.pdf>. Acesso em: 04 out. 2012.

[214] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:< http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 5.

[215] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:< http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 2.

Para a metodologia da PME, é classificado como trabalhador doméstico "a pessoa que trabalhava prestando serviço doméstico remunerado em dinheiro ou em benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares".[216]

Em fevereiro de 2010, os trabalhadores domésticos representavam 7,6% da população ocupada no total das seis regiões metropolitanas: de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. As mulheres representavam 94,7% dos trabalhadores domésticos em 2003 e, 94,5% em 2009.[217]

De acordo com a classificação do IBGE quanto à cor, pretos ou pardos representavam 62,0% dos trabalhadores domésticos em 2009. Nas regiões metropolitanas, a proporção de trabalhadores domésticos pretos ou pardos também foi superior à verificada na população ocupada.[218]

Na análise por grupos etários, foi observada uma concentração tanto de trabalhadores domésticos como da população ocupada total entre aqueles com 25 a 54 anos de idade.

No grupo de 25 a 34 anos, verificou-se uma redução dos trabalhadores domésticos em 2009 (22,04%) frente a 2003 (25,7%). No entanto, o movimento foi de crescimento nesse período nos grupos de 35 a 44 anos (30,89% em 2009 e 28,6% em 2003), de 45 a 54 anos (25, 68% em 2009 e 21,2% em 2003) e de 55 a 64 anos (12,18% em 2009 e 7,6% em 2003).[219]

Na comparação com os dados da população ocupada por grupo etário, observou-se que os trabalhadores domésticos, em 2009, eram relativamente mais velhos. Enquanto 31,6% da população ocupada tinham 45 anos ou mais de idade, para os trabalhadores domésticos este percentual foi de 40,3%.[220]

---

[216] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:< http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 3.

[217] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 5.

[218]INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 5.

[219] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 6 -7.

[220] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 6.

No que diz respeito ao trabalho infantil doméstico, o percentual do grupo etário entre 10 a 14 anos foi de 0,13% em 2009, uma queda expressiva em relação a 2003 (0,7%).[221]

Quanto à escolaridade, os trabalhadores domésticos mostraram crescimento do nível de instrução no período, tal como ocorreu com o conjunto da população ocupada. A proporção de trabalhadores domésticos com 11 anos ou mais de estudo praticamente dobrou em 2009 (18,6%; 9,8% em 2003).[222]

Entretanto, a maioria dos trabalhadores domésticos (41,9%) tinha de 4 a 7 anos de estudo em 2009, enquanto na população ocupada, a maioria (57,5%) possuía 11 anos ou mais de estudo.[223]

Quanto à anotação da carteira de trabalho, a maioria dos trabalhadores domésticos não possuía carteira de trabalho assinada, tanto em 2003 quanto em 2009. Neste período, o emprego com carteira assinada entre esses trabalhadores domésticos cresceu menos de 2 pontos percentuais (de 35,3% para 36, 9%); enquanto na população ocupada o crescimento foi de cerca de 5 pontos percentuais, de 44, 3% para 49,4%.[224]

Em relação à previdência, 61,2% da população ocupada era contribuinte em 2003, passando para 66,8% em 2009, crescimento de 5,6 pontos percentuais. Entre os trabalhadores domésticos, esse crescimento foi mais discreto: 39,1% para 41,9%, 2,8 pontos percentuais no mesmo período.[225]

No que diz respeito à prestação de serviço para mais de um tomador, a maioria dos trabalhadores domésticos laborava em apenas um domicílio (85,9%, em 2003 e 79, 5%, em 2009). No entanto, nesse período, cresceram em 6,9 pontos percentuais aqueles que trabalhavam em mais de um domicílio, de 14,1% para 21,0%.[226]

---

[221] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 7.

[222] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 8.

[223] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 8.

[224] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 8.

[225] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 10-11.

[226] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 12.

Quanto ao rendimento, este foi estimado, na população ocupada com carteira de trabalho assinada, em R$ 1.184,20 no ano de 2003 e R$ 1.304,13 em 2009, elevação de 10,1%. Neste mesmo período, o rendimento dos trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada foi de R$ 500,52 em 2003 e R$ 662,94 em 2009, um aumento de 24,5%.[227]

No que tange ao rendimento dos trabalhadores domésticos sem carteira assinada, aquele foi de R$ 351,15 em 2003 e R$ 454,91 em 2009, um aumento superior àqueles com carteira assinada (29,5%), apesar do rendimento ainda inferior.[228]

Com base em estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) sobre o perfil do trabalho doméstico de 1999 a 2009, algumas considerações relativas aos dados apresentados devem ser destacadas .

Nota-se uma redução do número de trabalhadores domésticos entre 25 e 34 anos e um aumento nas demais faixas etárias. Segundo o estudo do Ipea, uma das hipóteses para explicar este movimento é o aumento da escolaridade de jovens mulheres que, com maior qualificação, buscam outras oportunidades de inserção no mercado de mercado, tendo em vista a baixa remuneração, a precarização e os estigmas que carregam o trabalho doméstico.[229]

Tal fato provoca, nos termos do Ipea, uma "inexistência de reposição geracional desta categoria", por consequência, "dado o processo de envelhecimento populacional e o surgimento de novas possibilidades ocupacionais para as jovens trabalhadoras, o trabalho doméstico, da forma como conhecemos hoje, tende a reduzir-se drasticamente."[230]

Constata-se, também, uma mudança na forma de contratação do trabalho doméstico com o aumento do número de trabalhadores que prestavam serviços para mais de um domicílio (os quais, em geral, são aqueles que laboram alguns dias na semana), apesar da maioria, ainda, prestar serviço em apenas um domicílio.

---

[227]INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 14.

[228] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, 2010. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011. p. 14.

[229] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012. p.6.

[230] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012. p.7.

Conforme o estudo do Ipea, este aspecto traz vantagens e desvantagens. No que tange às vantagens, há uma tendência maior de especialização do serviço doméstico e de não residir no domicílio do empregador, diminuindo as possibilidades de exploração quanto à jornada, de dependência afetiva ou financeira, por consequência, ampliam-se as chances de autonomia e maior valorização quanto à remuneração e ao reconhecimento do trabalho.[231]

Em contrapartida, a inexistência do vínculo empregatício [segundo o posicionamento doutrinário e jurisprudencial atual] gera impacto no acesso aos direitos trabalhistas, bem como na proteção social, haja vista que a contribuição para a previdência social deve ser como contribuinte individual, fato este desconhecido por muitos, bem como gera um impacto já na baixa remuneração do trabalhador.[232]

Em síntese, diante dos dados apresentados, constata-se que os trabalhadores domésticos são constituídos expressivamente por mulheres; maioria de negras e pardas; com 35 a 44 anos, com tendência ao aumento nos grupos acima de 35 anos; sem carteira de trabalho assinada; nível de escolaridade baixo, apesar do aumento na instrução em 2009; e baixos rendimentos em comparação com a população ocupada; bem como fica demonstrado que o trabalho doméstico ainda se caracteriza pela desvalorização e precariedade.

Vale salientar, segundo estudo realizado pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), que "a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, o envelhecimento da população, a intensificação do trabalho e a frequente ausência de políticas públicas, programas e ações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar" são fatores que têm gerado uma demanda crescente pelo trabalho doméstico.[233]

Portanto, frente a este cenário de desvalorização e precarização, e ao mesmo tempo de demanda crescente, nota-se um momento propício para a promoção do trabalho decente por meio da isonomia dos direitos trabalhistas e previdenciários, possibilitando,

---

[231] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012. p.12-3.

[232] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012. p.13 e 16.

[233] MORI, Natalia et. al. (Orgs.) *Tensões e experiências*: um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador. CFEMEA: MDG3 Fund, 2011. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=90>. Acesso em: 24 jan. 2012. p.82.

por meio da qualificação profissional, um novo modelo de trabalho doméstico e conseguinte melhoria das oportunidades dignas de emprego e renda.

3 TRABALHO DOMÉSTICO NA PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE

No capítulo em apreço, demonstra-se a construção do significado de trabalho decente; discorre-se sobre a Agenda Nacional de Trabalho Decente, uma vez que foi elaborado programa específico para os trabalhadores domésticos; e, por fim, descreve-se o processo de discussão ocorrido no âmbito da OIT até a aprovação da norma internacional, dando ênfase nos aspectos mais relevantes para a análise do tema.

3.1 TRABALHO DECENTE NOS TERMOS DA OIT

3.1.1 Significado:

Nos documentos oficiais da OIT, tal expressão em inglês e espanhol aparece, respectivamente, como *Decent Work* e *Trabajo Decente*. Em inglês, *decent* singifica "satisfactory; of an acceptable standard" (satisfatório, de um nível aceitável). Em espanhol, decente significa "de buena calidad o cantidad suficiente" (de boa qualidade ou quantidade suficiente).[234]

Oscar Ermida Uriarte, em análise às acepções da palavra *decente*, interpreta trabalho decente como aquele suficiente em qualidade e quantidade.[235]

O conceito de trabalho decente foi formulado pelos representantes dos governos e organizações de empregadores e trabalhadores na OIT como uma forma de identificar as prioridades da organização. Baseia-se no reconhecimento de que o trabalho é fonte de dignidade pessoal, estabilidade familiar e crescimento econômico.[236]

---

[234] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p. 10.

[235] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p. 11 .

[236] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

A primeira utilização formal da expressão trabalho decente na OIT se deu na Memória do Diretor Geral na 87ª Conferência Internacional do Trabalho em 1999, que levou esse título: "Trabalho Decente". O documento dispõe que "a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que os homens e as mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana".[237]

Na sequência, trabalho decente é apresentado como sinônimo de trabalho produtivo, no qual se protegem os direitos e se engendra uma proteção social adequada.[238] Por consequência, tem sido considerado como "o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social".

Outro documento relevante na construção do significado de trabalho decente é a Memória do Diretor Geral da 89ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2001, intitulada "Reduzir o déficit de trabalho decente – um desafio global", em que enfatiza: "a melhor expressão da meta do trabalho decente é a visão que tem dele as pessoas"[239] e assim a descreve:

> Trata-se de seu posto de trabalho e suas perspectivas futuras, de suas condições de trabalho, de equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, da possibilidade de enviar seus filhos à escola ou de retirá-los do trabalho infantil. Trata-se da igualdade de gênero, de reconhecimento e da capacitação das mulheres para que possam tomar decisões e assumir o controle de sua vida. Trata-se das capacidades pessoais para competir no mercado de trabalho, de manter-se com as novas qualificações tecnológicas e preservar a saúde. Trata-se de desenvolver as qualificações empresariais e de receber uma parte equitativa da riqueza que se tem ajudado a criar e de não ser objeto de discriminação; trata-se de ter uma voz no lugar de trabalho e na comunidade. Nas situações mais extremas, trata-se de passar da subsistência à existência. Para muitos, é a via fundamental para sair da pobreza. Para muitos outros, trata-se de realizar as aspirações pessoais na existência diária e de manifestar solidariedade para com os demais. E em toda parte, e para todos, o trabalho decente é um meio para garantir a dignidade humana. [240]

---

[237] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General. Trabajo decente*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 08 ago. 2010.

[238] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General. Trabajo decente*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 08 ago. 2010.

[239] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, Ginebra, junio de 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>. Acesso em: 21 jan. 2011.

[240] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, Ginebra, junio de 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>. Acesso em: 21 jan. 2011.

Observa-se que o documento ressalta a grande diferença entre o mundo em que se trabalha e as esperanças que tem as pessoas de uma vida melhor, ou seja, há um "déficit". Assim, "déficit de trabalho decente" traduz-se em "uma oferta de emprego insuficiente, uma proteção social inadequada, a denegação dos direitos no trabalho e deficiências no diálogo social"[241]. Em outras palavras, trata-se do desrespeito aos quatros objetivos estratégicos da OIT, os quais, como referido, são elementos da definição de trabalho decente.

Diante de ambos os documentos, verifica-se que trabalho decente foi apresentado como um trabalho produtivo no qual se protegem e promovem os direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social, a fim de alcançar liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana.

No entanto, ainda não se pode apontar uma definição exata, pois o termo encontra-se em construção, conforme estudos sobre o tema e os próprios documentos da OIT. [242]

Phillipe Egger e Werner Sengenberger, por exemplo, apontam que o conceito de trabalho decente busca expressar em duas palavras um conjunto de princípios e direitos, que envolve a combinação de todas ou algumas de dez dimensões, quais sejam: 1. Acesso ao emprego/trabalho: seja na forma assalariada ou autônoma; voluntária (não seja trabalho forçado ou escravidão); que respeite as idades consideradas mínimas para exercê-lo; 2. Tratamento justo e equitativo no emprego: proibição de discriminação por sexo, nacionalidade, raça ou idade; proibição da hostilidade no emprego; tratamento segundo os princípios básicos de dignidade humana entre empregados e entre a gerência e os trabalhadores; 3. Remuneração laboral decente: todo trabalho realizado deve ser

---

[241] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, Ginebra, junio de 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>. Acesso em: 21 jan. 2011.

[242] C.f. EGGER, Philippe; SENGENBERGER, Werner. Problemas y políticas del trabajo decente. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001, p. 27-68. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso: 05 out. 2010. GHAI, Dharam. Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 122, n. 2, p. 125-160, 2003. María Estela. *Trabajo decente:* significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Disponível em: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_07_trabajoDecente.pdf>. Acesso em: 08 out. 2010. SOMAVÍA, Juan. Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. *Boletín Cinerfor*, n. 151, 2001, p. 177-185. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 20001 p. 9-26. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010.

remunerado; esta remuneração deve ser justa e suficiente para subsistência; e o trabalho de igual valor deve receber igual pagamento; 4. Condições de trabalho justas: a quantidade de horas diárias e semanais de trabalho, horas extras, intervalos para descanso devem ser conforme práticas justas e aceitáveis, compatíveis com as necessidades sociais e familiares; a intensidade do trabalho deve evitar ser excessiva a fim de não desembocar em estresse, ou subutilização do trabalho; 5. Âmbito de trabalho seguro: devem ser evitadas as condições extremas (de calor, poeira, ruído, carga); devem existir normas de segurança (para a prevenção de acidentes de trabalho, lesões e doenças ocupacionais). 6. Proteção em caso de desemprego: deve haver formas de proteção para o caso de perda do emprego; apoio adequado para facilitar a busca de um novo; 7. Proteção social: devem existir medidas de proteção para todos os trabalhadores em caso de surgir problemas de saúde, enfermidades ou incapacidade relacionadas ao trabalho; pensão pela idade e para o cônjuge sobrevivente; 8. Oportunidade de emprego e formação: deve haver oportunidades de formação e capacitação durante todo o ciclo de vida laboral; oportunidades de promoção e mobilidade a distintos cargos; 9. Participação e motivação: os empregados devem ter oportunidades de participar das decisões que os afetam diretamente, como na organização do trabalho e decisões relacionadas; 10. Voz na participação coletiva: possibilidade de apresentar denúncias; fazer uso do apoio de um corpo representativo dos interesses dos trabalhadores.[243]

Portanto, o trabalho decente é "uma meta"; "um marco integrado" dos quatros objetivos estratégicos para a elaboração de políticas baseadas em um enfoque coerente; "um método para organizar programas e atividades"; "uma plataforma para impulsionar o diálogo e a colaboração externos".[244] Em síntese, passou a ser a finalidade primordial da OIT, a ser alcançada pela execução dos quatro objetivos estratégicos mencionados, os quais orientam todas as ações da organização.

---

[243] EGGER, Philippe; SENGENBERGER, Werner. Problemas y políticas del trabajo decente. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso: 05 out. 2010. p. 31-37.

[244] SOMAVÍA, Juan. Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. *Boletín Cinerfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso: 05 out. 2010. p. 177-8.

3.1.2 O Programa de trabalho decente:

O trabalho decente, como finalidade primordial da OIT, direciona os programas e atividades da organização, nos seguintes termos:

> Promover o trabalho decente para todos. O trabalho decente é essencial para o bem-estar das pessoas. Além de gerar recursos, o trabalho facilita o progresso social e econômico, e fortalece as pessoas, suas famílias e comunidades. Mas todos estes avanços dependem de que o trabalho seja trabalho decente, já que o trabalho decente sintetiza as aspirações dos indivíduos durante sua vida laboral.[245]

Desta forma, a OIT tem desenvolvido uma agenda para a comunidade do trabalho, a fim de oferecer apoio a programas regionais e nacionais, com a colaboração dos representantes tripartites, tendo em vista superar os principais déficits de trabalho decente, abarcando cada um dos quatro objetivos estratégicos, conforme o nível de desenvolvimento socioeconômico.[246]

Neste sentido, o Programa de Trabalho Decente "estabelece as bases de um marco mais justo e sustentável para o desenvolvimento global", e desenvolve-se, na prática, com a aplicação dos quatro objetivos estratégicos da OIT[247], que serão analisados a seguir.

3.1.2.1 Promoção dos direitos fundamentais no trabalho:

Os princípios e direitos fundamentais no trabalho estão dispostos na Declaração da OIT de 1998 e em Convenções Internacionais. A Declaração difere da Convenção por tratar-se de um instrumento que se aplica automaticamente a todos os países que tenham aceitado a Constituição da OIT, independentemente de terem ratificado ou não as convenções fundamentais da organização.[248]

3.1.2.1.1 A Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho:

A Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada em junho de 1998, formaliza o compromisso dos governos, organizações de empregadores e trabalhadores de respeitar e defender os valores humanos fundamentais no

---

[245] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[246] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[247] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[248] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General. Trabajo decente*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 08 ago. 2010.

plano econômico e social, tendo em vista, nos termos dos "considerandos" do documento, que "o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza".[249]

Neste diapasão, estabelece o compromisso, de todos os Estados Membros, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé: a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.[250]

Um procedimento "de seguimento" respalda o compromisso. Os Estados Membros que não tenham ratificado uma ou várias convenções fundamentais devem apresentar anualmente uma Memória sobre a situação dos princípios e direitos envolvidos, apontando os obstáculos que impedem a ratificação e os âmbitos nos quais necessitam assistência. [251]

Este processo de apresentação de Memória possibilita as organizações de empregadores e de trabalhadores expressarem suas opiniões a respeito dos progressos realizados e das medidas tomadas. As Memórias são examinadas por um grupo de especialistas conselheiros independentes, cujas observações são consideradas pelo Conselho de Administração.[252]

Além do exame anual das Memórias, há mais duas modalidades de ajuda para cumprir o objetivo da Declaração: o informe global e projetos de cooperação técnica. O informe global descreve as tendências mundiais e regionais quanto aos princípios e direitos enunciados na Declaração, destaca quais os pontos que requerem mais atenção, e serve de base para fixar prioridades em matéria de cooperação técnica. Esta, por sua vez, tem por finalidade atender necessidades concretas e fortalecer as políticas nacionais, a fim de facilitar a promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho em termos práticos.[253]

---

[249] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa sobre la Promoción de la Declaración.* Disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[250] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa sobre la Promoción de la Declaración.* Disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[251] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa sobre la Promoción de la Declaración.* Disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[252] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa sobre la Promoción de la Declaración.* Disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[253]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa sobre la Promoción de la Declaración.* Disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

Assim, a Declaração é um documento de referência para toda a comunidade internacional: organizações de empregadores e de trabalhadores, legisladores, organizações não governamentais, empresas multinacionais e demais organizações internacionais.

3.1.2.1.2 Convenções fundamentais:

As normas internacionais do trabalho são instrumentos jurídicos preparados e aprovados pelos representantes tripartites da OIT (governos, empregadores e trabalhadores) que estabelecem princípios e direitos básicos no trabalho. Dividem-se em convenções e recomendações.

As convenções são tratados internacionais legalmente vinculantes que podem ser ratificados pelos Estados Membros, e recomendações são diretrizes não vinculantes, que podem ser autônomas ou não. Neste último caso, uma convenção estabelece os princípios básicos, que devem ser cumpridos pelos países que a ratificaram, e uma recomendação completa a convenção em apreço, proporcionando diretrizes mais detalhadas sobre sua aplicação.[254]

As normas internacionais do trabalho estão respaldadas por um sistema de controle, a fim de garantir que os países apliquem as convenções que ratificaram. A OIT examina regularmente a aplicação das normas nos Estados Membros e assinala as áreas em que se poderia melhorar sua aplicação. Se existe algum problema na aplicação das normas, a OIT presta colaboração aos países através do diálogo social e a assistência técnica.[255]

No que diz respeito às convenções fundamentais, o Conselho de Administração da OIT estabelece, como tais, oito, as quais abarcam temas que são considerados como princípios e direitos fundamentais no trabalho. São elas: Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (n. 87); Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (n. 98); Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (n. 29); Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (n. 105); Convenção sobre a idade mínima, 1973 (n. 138); Convenção sobre as piores formas de

---

[254]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenios y recomendaciones*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>. Acesso em: 20 mar. 2011.

[255]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenios y recomendaciones*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>. Acesso em: 20 mar. 2011.

trabalho infantil, 1999 (n. 182); Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (n. 100); Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (n. 111).[256]

3.1.2.2 Emprego:

Este objetivo estratégico tem como escopo "uma economia que gere oportunidade, inclusão, iniciativa empresarial, qualificação, postos de trabalho e modos de vida sustentáveis".[257]

Para alcançá-lo, a OIT desenvolve juntamente com os representantes tripartites um programa denominado "Programa Mundial do Emprego" com a finalidade principal de proporcionar que o emprego seja tema central nas políticas econômicas e sociais.[258]

Há vários outros programas que estão vinculados entre si e com os outros pilares do trabalho decente (proteção social, direitos fundamentais no trabalho e diálogo social). Destacam-se alguns deles: Análises de políticas nacionais de emprego; Cooperativas; Comércio e emprego; Criação de trabalho rural e urbano; Economia informal; Emprego Juvenil; Empresas multinacionais e criação de emprego; Empresas sustentáveis; Estratégias de redução da pobreza; Fixação de objetivos de emprego e políticas setoriais de emprego; Finanças sociais; Formação profissional para a redução da pobreza; Gênero e emprego; Inclusão das pessoas com deficiência; Iniciativa empresarial e desenvolvimento da empresa; Investimentos no emprego; Políticas e instituições do mercado de trabalho; Práticas empresariais socialmente responsáveis; Políticas macroeconômicas e desenvolvimento; Resposta a crises; Agências de emprego; Sistemas e políticas de qualificação; Tendências de emprego e informação sobre o mercado de trabalho.[259]

Segundo a Memória do Diretor Geral na Conferência Internacional do Trabalho de 1999, "o emprego é o coração [...] da missão da OIT. Sem um emprego produtivo

---

[256] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenios y recomendaciones*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>. Acesso em: 20 mar. 2011.

[257] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

[258] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

[259] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

resulta em vão pretender alcançar os objetivos de um nível de vida digno, do desenvolvimento social e econômico, e do pleno desenvolvimento pessoal."[260]

3.1.2.3 Proteção social:

O acesso a um nível adequado de proteção é um direito fundamental de todos os indivíduos, reconhecido pelas normas internacionais do trabalho e pelas Nações Unidas. A OIT o considera como um instrumento para promover o bem-estar humano e o consenso social; favorecer a paz social e indispensável para alcançá-la; e melhorar o crescimento equitativo, a estabilidade social e o desenvolvimento econômico.[261]

A partir desses pressupostos, a OIT promove políticas e oferece aos Estados Membros instrumentos e assistência, que têm como base três objetivos principais considerados pela organização como dimensões fundamentais da proteção social, quais sejam:

> Promover a extensão da cobertura e a efetividade dos sistemas de seguridade social, que proporcionam acesso a cuidados de saúde e proteção do rendimento em diversas contingências como, por exemplo, a maternidade, o desemprego, doenças, invalidez e acidentes de trabalho.
>
> Promover condições essenciais para o trabalho decente, incluindo remuneração e jornada de trabalho adequadas, além de segurança e saúde no trabalho;
>
> Promover programas e atividades visando a proteção de grupos vulneráveis, tais como trabalhadores e trabalhadoras migrantes e suas famílias, trabalhadores e trabalhadoras da economia informal e pessoas vivendo com HIV/Aids.[262]

Em abril de 2009, foi lançado o "Piso de Proteção Social" como uma das nove iniciativas conjuntas das Nações Unidas dirigidas a amenizar a pobreza e a desigualdade. A iniciativa é liderada pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização Mundial da Saúde, e envolve um grupo de 17 agências, incluindo agências das Nações Unidas e instituições financeiras internacionais.[263]

O piso de proteção social é a obrigação de velar pela realização de um nível mínimo de direitos sociais, infraestrutura e serviços básicos consagrados nos tratados de

---

[260] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General. Trabajo decente*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 08 ago. 2010.

[261] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

[262] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório do Brasil. *A OIT no Brasil*: Trabalho decente para uma vida digna. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2012. p. 6-7.

[263] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

direitos humanos.[264] Baseia-se em duas diretrizes principais para alcançar o exercício efetivo desses direitos:

> 1. **Assegurar a disponibilidade, a continuidade e a acessibilidade geográfica e financeira de serviços essenciais** tais como água potável, saneamento, alimentos e nutrição adequada, saúde, educação, moradia e informação sobre a preservação da vida e dos bens.
> 2. **Assegurar a demanda efetiva mediante a garantia de um conjunto básico de transferências sociais**, em dinheiro ou em espécie, que possibilite recursos e meios de subsistência mínimos à população pobre e vulnerável e que facilite o acesso aos serviços essenciais. [...].[265]

Diante das discussões recorrentes sobre o tema, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (2011) concluiu que era necessária uma norma internacional do trabalho que revestisse a forma de uma recomendação autônoma sobre pisos de proteção social, a fim de completar as normas existentes da OIT sobre seguridade social e oferecer aos países pautas de orientação adaptadas às circunstâncias e níveis de desenvolvimento de cada país. Assim, foi adotada Resolução que convidava o Conselho de Administração a dar seguimento à discussão sobre a proteção social no marco da Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa.[266]

Nos termos da Resolução, o Conselho de Administração da OIT decidiu, em junho de 2011, inscrever, na ordem do dia da 101ª Conferência Internacional do Trabalho (2012), um ponto de caráter normativo sobre a proteção social, tendo em vista a elaboração de uma recomendação autônoma sobre o piso de proteção social.[267]

O parágrafo 5 da nova Recomendação dispõe sobre as garantias básicas de seguridade social que devem compreender os pisos de proteção social, quais sejam:

a) Acesso a um conjunto de bens e serviços definido em nível nacional, que constituem assistência à saúde, inclusive à maternidade, que cumpra os critérios de disponibilidade, acessibilidade e qualidade.

---

[264] GLOBAL EXTENSION OF SOCIAL SECURITY (GESS). *Piso de protección social*. Disponível em: <http://www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=1321>. Acesso em: 20 mar. 2011.

[265] GLOBAL EXTENSION OF SOCIAL SECURITY (GESS). *Piso de protección social*. Disponível em: <http://www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=1321>. Acesso em: 20 mar. 2011.

[266] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Conferência Internacional do Trabalho, 101ª. Reunião, 2012. *Informe IV(1), 2011. Pisos de protección social para a justicia social y una globalización equitativa.* Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_160399.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012. p.1.

[267] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Conferência Internacional do Trabalho, 101ª. Reunião, 2012. *Informe IV(1), 2011. Pisos de protección social para a justicia social y una globalización equitativa.* Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_160399.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012. p.1.

b) Seguridade básica para as crianças, pelo menos equivalente a um nível mínimo definido no plano nacional, que assegure o acesso à alimentação, a educação, os cuidados e quaisquer outros bens e serviços necessários.

c) Seguridade básica, pelo menos equivalente a um nível mínimo definido no plano nacional, para as pessoas em idade ativa que não possam obter renda suficiente, em particular em caso de enfermidade, desemprego, maternidade e invalidez.

d) Seguridade básica para as pessoas idosas, pelo menos equivalente a um nível mínimo definido no plano nacional.[268]

Frente ao exposto, as políticas de proteção social devem compreender "o respeito à legislação trabalhista e aos princípios de saúde e segurança no trabalho, bem como regimes de seguridade social e um conjunto de políticas para proteger grupos especialmente vulneráveis da população trabalhadora"[269], a fim de garantir as condições de trabalho decente.

3.1.2.4 Diálogo social:

Firmou-se que o diálogo social é ferramenta essencial para enfrentamento eficaz dos problemas e desafios do mundo do trabalho, entre eles, as discussões relativas à legislação do trabalho; às políticas e estratégias de melhoria da segurança e saúde ocupacional e outras condições de trabalho; a resolução de conflitos trabalhistas individuais e coletivos; a negociação de condições justas de emprego, assim como das empresas e da economia; e a melhoria da produtividade.[270]

A definição da OIT de diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta e intercâmbio de informação entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre temas de interesse comum.[271]

A maneira como se efetua o diálogo social varia de acordo com o país e a região. Pode tratar-se de um processo tripartite, em que o governo intervém como parte

---

[268] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Reunião, 2012. *Actas Provisionales*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183322.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.

[269] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório do Brasil. *A OIT no Brasil*: Trabalho decente para uma vida digna. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2012. p. 6.

[270] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório do Brasil. *A OIT no Brasil*: Trabalho decente para uma vida digna. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2012. p. 7.

[271] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

oficial no diálogo, ou consistir em relações bipartites estabelecidas exclusivamente entre os trabalhadores e as empresas, com ou sem a participação indireta do governo. O processo de diálogo social pode ser informal ou institucionalizado, sendo com frequência uma combinação de ambos os tipos. Por outra parte, pode ser interprofissional, setorial, ou as duas características.[272]

No entanto, a efetividade do diálogo social depende de: respeito aos direitos fundamentais de liberdade sindical e negociação coletiva; organizações de trabalhadores e empregadores fortes e independentes com capacidade técnica e conhecimentos necessários para participar no diálogo social; vontade política e compromisso de todos os participantes ao intervir no diálogo social; e respaldo institucional adequado.[273]

Assim, a fim de contribuir para o fortalecimento do diálogo social entre as organizações de trabalhadores e de empregadores, e entre estas com o governo, a OIT oferece apoio aos atores sociais de cada país, bem como atividades de formação e assistência técnica nas diversas áreas de sua competência tanto em âmbito regional como internacional.[274]

3.1.3 Trabalho decente no Brasil:

A promoção do trabalho decente no Brasil passou a ser um compromisso, a partir de junho de 2003, com a assinatura de um Memorando de Entendimento entre o Governo brasileiro e a OIT, que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, a ser executado em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.[275]

O Memorando de Entendimento, no item 4, estabelece quatro áreas prioritárias de cooperação, que foram definidas tendo em vista a redução da pobreza, a proteção social e a revitalização econômica, quais sejam: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo

---

[272] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[273] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.
[274] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório do Brasil. *A OIT no Brasil*: Trabalho decente para uma vida digna. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2012. p. 7.
[275] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/antd/default.asp>. Acesso em: 08 set. 2010. p. 8

e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.[276]

De acordo com o referido documento, caberá a um Comitê Executivo composto por representantes de cada parte:

> a. Formular propostas de projetos e atividades de cooperação técnica nas áreas identificadas no parágrafo 4;
> b. Envidar os esforços necessários para mobilizar recursos técnicos e financeiros próprios e da comunidade internacional para a implementação dos projetos e atividades mencionados acima;
> c. Acompanhar a execução dos projetos e atividades de cooperação implementados ao abrigo do presente Memorando de Entendimentos; e,
> d. Coordenar a execução e, caso necessário, rever os objetivos e termos do presente Memorando de Entendimentos.[277]

O Decreto n. 4 de junho de 2009, que institui o Comitê Executivo previsto no Memorando em comento, dispõe, no seu art. 5º, que aquele será composto pela Secretaria-Geral da Presidência da República, pelos Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE); das Relações Exteriores (MRE); do Desenvolvimento Social e Combate a Fome (MDS); da Previdência Social (MPS); da Justiça (MJ); da Educação e Cultura (MEC); da Saúde (MS); da Fazenda (MF); do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG); do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC); do Desenvolvimento Agrário (MDA); da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA); e pelas Secretarias de Relações Institucionais da Presidência da República; Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República; Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República; Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República; e presidido pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

A fim de concretizar tal iniciativa, o Governo brasileiro e a OIT, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, elaboraram, em maio de 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente.[278]

A Agenda Nacional de Trabalho Decente se estrutura a partir de três prioridades: 1. Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades de tratamento; 2. Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial suas

---

[276] BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Dai - Divisão de assuntos institucionais. *Memorando de Entendimento entre a República Federativa do Brasil e a Organização Internacional do Trabalho para o estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www2.mre.gov.br/dai/b_oit_07_5110.htm>. Acesso em: 08 set. 2010.

[277] BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Dai - Divisão de assuntos institucionais. *Memorando de Entendimento entre a República Federativa do Brasil e a Organização Internacional do Trabalho para o estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www2.mre.gov.br/dai/b_oit_07_5110.htm>. Acesso em: 08 set. 2010.

piores formas. 3. Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.[279]

Diante da definição das prioridades, foi criado o Programa Nacional de Trabalho Decente com o objetivo de estabelecer os projetos e atividades específicas, os resultados esperados, as estratégias, prazos e indicadores de avaliação.

Quanto à geração de mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades de tratamento, constataram-se os seguintes programas: Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores para o Acesso e Manutenção ao Emprego, Trabalho e Renda em base setorial (PlanSeQs); Qualificação Social e Profissional do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda e Economia Solidária em base territorial (PlanTeQs); **Qualificação Social e Profissional de Trabalhadoras Domésticas** e Outras Populações em Situação de Alta Vulnerabilidade; Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e da Arrecadação do FGTS; Inserção de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho; Inserção de Aprendizes no Mercado de Trabalho; Fiscalizações do Trabalho no Campo; Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho; Pesquisa, Estudo e Desenvolvimento em Segurança e Saúde no Trabalho; Produção e Distribuição de Material Técnico-Científico e Didático sobre Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho; Educação em Segurança e Saúde no Trabalho; Desenvolvimento e Disseminação de Conhecimentos e Tecnologias Sociais Apropriadas à Economia Solidária; Fomento a Incubadoras de Empreendimentos Econômicos Solidários; Fomento às Finanças Solidárias com Base em Bancos Comunitários e Fundos Solidários; Fomento e Assistência Técnica a Empreendimentos Econômicos Solidários e Redes de Cooperação de Economia Solidária; Organização Nacional da Comercialização dos Produtos e Serviços de Empreendimentos Econômicos Solidários; Promoção do Desenvolvimento Local e da Economia Solidária por meio da Atuação de Agentes de Desenvolvimento Solidário; Recuperação de Empresas por Trabalhadores Organizados em Autogestão; Fomento para a Organização e o Desenvolvimento de Cooperativas Atuantes com Resíduos Sólidos; Fomento a Redes de Cooperação de Artesanato em Economia Solidária; Formação de Profissionais;

---

[278] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/antd/default.asp>. Acesso em: 08 set. 2010. p.8.

[279] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/antd/default.asp>. Acesso em: 08 set. 2010. p. 9.

Qualificação e Assistência Técnica ao Jovem para o Empreendedorismo; Concessão de Auxílio-Financeiro. (grifo nosso)[280]

Verifica-se que, entre os programas para geração de mais e melhores empregos acima relacionados, há um específico para os trabalhadores domésticos, o qual será analisado no capítulo sobre qualificação profissional e trabalho doméstico.

Com o propósito de estabelecer as prioridades, os resultados esperados e as estratégias, metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação foi desenvolvido, em maio de 2010, o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, o qual foi construído por meio de trabalho participativo realizado pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) composto por representantes dos Ministérios e Secretarias Especiais que integram o Comitê Executivo Interministerial e em consulta com os atores sociais, por meio de Grupo de Trabalho Tripartite (GTT), integrado por representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores.[281]

Em novembro de 2010, foi lançada a Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (CNTED). A primeira foi realizada, em agosto de 2012, em Brasília, com o objetivo geral de revisar o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.[282]

Os eixos temáticos da I CNETD foram os seguintes: Eixo 1 - Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: a) igualdade de oportunidades e de tratamento, especialmente para jovens, mulheres e população negra; b) negociação coletiva; c) saúde e segurança no trabalho; e d) política de valorização do salário mínimo.

Eixo 2 – Proteção Social: a) prevenção e erradicação do trabalho infantil; b) prevenção e erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas; c) informalidade; e d) migração para o trabalho.

Eixo 3 - Trabalho e Emprego, os subtemas em pauta foram: a) políticas macroeconômicas de crédito e investimento para a geração de mais e melhores empregos; b) inclusão produtiva de grupos vulneráveis; c) sistema público de emprego, trabalho e renda e educação profissional; d) micro e pequenas empresas, empreendedorismo e

---

[280] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portal do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/antd/gerar-mais-e-melhores-empregos-com-igualdade-de-oportunidades-de-tratamento.htm>. Acesso em: 08 set. 2010.

[281] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Plano nacional de emprego e trabalho decente*. Gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, 2010. Disponível em:<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2012.p. 40 e 20.

[282] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho decente. *Texto base*. Brasília, 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A32DC115D0132DFCD49527F21/Texto%20Base%20I%20CNETD.pdf%20Versão%20nova%20em%2007-10-2011.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p.8.

políticas públicas de microcrédito; e) cooperativas e empreendimentos de economia solidária; f) emprego rural e agricultura familiar; g) empresas sustentáveis; e h) empregos verdes e desenvolvimento territorial sustentável.

Eixo 4 – Fortalecimento do Tripartismo e do Diálogo Social como instrumento de governabilidade democrática. Figuraram como questões para discussão os mecanismos e instâncias de Diálogo Social, em especial a negociação coletiva, com o objetivo de, por meio do debate sobre essas questões, propor medidas e iniciativas que fortalecessem a cultura do diálogo social e do tripartismo, abordando, entre outros, a situação e os desafios enfrentados pelos Conselhos Nacionais de Políticas Públicas e pelas Comissões Tripartites de Trabalho e Emprego.[283]

3.2 NORMAIS INTERNACIONAIS NO ÂMBITO DA OIT E TRABALHO DOMÉSTICO

3.2.1 Instrumentos normativos:

Compete à Conferência Internacional do Trabalho, como assembleia geral da OIT, elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe são conexas.[284]

A atividade normativa da OIT realiza-se por meio de convenções, recomendações e resoluções. Estas últimas não criam obrigações para os Estados Membros[285]. Tendo em vista o objeto de estudo deste capítulo, dar-se-á ênfase às duas primeiras.

Conforme o art. 19 da Constituição da OIT,

> 1. Quando a Conferência se pronunciar a favor da adoção de proposições relativas a uma questão de ordem do dia, terá que determinar se tais proposições têm de revestir a forma: a) de uma convenção internacional, ou b) de uma recomendação, se a questão tratada, ou um de seus aspectos, não se prestar nesse momento para a adoção de uma convenção.
> 2. Em ambos os casos, para que a Conferência adote em votação final a convenção ou a recomendação será necessária uma maioria de dois terços dos votos emitidos pelos delegados presentes.[286]

---

[283] BRASIL. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho decente. *Texto base*. Brasília, 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A32DC115D0132DFCD49527F21/Texto%20Base%20I%20CNETD.pdf%20Versão%20nova%20em%2007-10-2011.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p.9-10.
[284] SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 180.
[285] SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 180.
[286] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Texto de la Constitución.* Disponível em:<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

As convenções constituem "tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificados, integram a respectiva legislação nacional"[287]. Já as recomendações não se prestam à ratificação, destinam-se a orientar a política, a legislação e a prática dos Estados Membros. Nas palavras de Arnaldo Sussekind, as recomendações têm como finalidade "sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT".[288]

3.2.2 Processo normativo:

A inclusão de um ponto na ordem do dia da Conferência, nos termos do art. 14.1 da Constituição da OIT, compete, em regra, ao Conselho de Administração, "depois de examinar todas as proposições apresentadas a respeito pelos governos dos Estados Membros, por qualquer das organizações representativas a que faz referência o art. 3 [organizações de empregadores e de trabalhadores] ou por qualquer organização de direito internacional público".[289]

Todavia, segundo o art. 16.3 da Constituição da OIT, a própria Conferência pode decidir, por maioria de dois terços dos votos dos delegados presentes, sobre incluir um ponto na ordem do dia de sua reunião seguinte.

Vale destacar que, de acordo com o art. 16 da Constituição da OIT, cada um dos governos dos Estados Membros tem o direito de opor-se, em nota justificada dirigida ao Diretor-Geral, à inscrição de uma ou várias questões incluídas na ordem do dia da Conferência. Neste caso, os temas que forem alvos de oposição continuarão inscritos na ordem do dia, se assim deliberar a conferência, por maioria de dois terços.

Fixada a ordem do dia das reuniões da Conferência, o Conselho de Administração define o procedimento de discussão a ser adotado. Nos casos de urgência ou quando o justificam outras circunstâncias especiais, o Conselho de Administração pode decidir pelo procedimento de simples discussão. Nos demais, utiliza-se o procedimento de dupla discussão (artigo 34, parágrafos 4, 6 e 7 do Regulamento da Conferência - RC). Mas,

---

[287] SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 180.
[288] SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p.182.
[289] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Texto de la Constitución*. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

o Conselho de Administração pode decidir também submeter a questão a uma conferência técnica preparatória (artigo 14.2 da Constituição e artigos 34.5; 36 do RC).[290]

3.2.2.1 Procedimento de dupla discussão:

As fases do procedimento de dupla discussão são as seguintes:

a) A Oficina Internacional do Trabalho, secretaria permanente da OIT[291], prepara um informe sobre a legislação e a prática nos distintos países, junto com um questionário. Sugere-se aos governos que consultem as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores antes de concluir as respostas, as quais devem ser enviadas, pelo menos, 18 meses, antes da abertura da reunião da Conferência, em que será discutida a questão (art. 39.1, RC);
b) Para figurar no informe, as respostas dos governos devem chegar à Oficina, pelo menos, onze meses antes da abertura da reunião (art. 39.2, RC);
c) A Oficina prepara um novo informe baseado nas respostas dos governos, indicando as principais questões que devem ser consideradas na Conferência. Este informe é enviado aos governos, pelo menos, quatro meses antes da abertura da reunião da Conferência (artigo 39.3, RC);
d) A Conferência examina esses informes – normalmente, em comissão – e, caso decida que a questão é apropriada para ser objeto de uma convenção ou uma recomendação, adota as conclusões que considerar adequadas, incluindo a questão na ordem do dia da reunião seguinte, ou pede ao Conselho de Administração para inscrever a questão na ordem do dia de uma reunião ulterior (art. 39.4, RC);
e) Com base nas respostas dos governos e tendo em conta a primeira discussão da Conferência, a Oficina prepara um ou vários projetos de convenção ou recomendação e os envia aos governos dentro dos dois meses contados do encerramento da reunião da Conferência (art. 39.6, RC);
f) Pede-se, novamente, aos governos que consultem as organizações de empregadores e de trabalhadores. Os governos dispõem de três meses para sugerir emendas ou apresentar observações (artigo 39.6, RC);

---

[290] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual sobre procedimientos en materia de convênios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Departamento de Normas Internacionais del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087793/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2011. p. 2.

[291] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Acerca de la OIT. Quiénes somos. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

g) Com base nas respostas dos governos, a Oficina redige um informe definitivo, que contém o texto dos projetos da convenção ou de recomendação com as emendas que sejam necessárias, e o envia aos governos, pelo menos, três meses antes da abertura da reunião em que discutirá a questão (artigo 39.7, RC);

h) A Conferência decide se tomará como base para sua segunda discussão os textos dos projetos de convenção ou de recomendação preparados pela Oficina e o modo de examiná-los, geralmente, inicia-se numa comissão. Submetem-se todas as cláusulas do projeto de convenção ou de recomendação à sessão plenária da Conferência. O texto aprovado é enviado ao Comitê de Redação para revisão. O texto revisado é submetido à Conferência para a votação final, conforme o artigo 19 da Constituição (art. 40, RC);

i) Se a Conferência pronuncia-se contra um projeto de convenção contido no informe de uma comissão, pode devolvê-lo para sua conversão em uma recomendação (art. 40.6, RC);

j) Se um projeto de convenção não obtém, na votação final, a maioria de dois terços dos votos requerida para sua adoção, senão unicamente uma maioria simples, a Conferência pode devolvê-lo ao Comitê de Redação, para que o transforme em uma recomendação (artigo 41, RC).

Imediatamente depois da sua adoção pela Conferência, comunicam-se os textos das convenções e das recomendações aos governos em uma circular, recordando-lhes da obrigação prevista no art. 19 da Constituição da OIT, que se refere a submeter esses instrumentos às autoridades nacionais competentes para ratificação.[292]

É importante assinalar que as convenções, salvo disposição diversa, entram em vigor doze meses depois da segunda ratificação e, quanto a cada Estado ratificante, doze meses após o registro de sua ratificação.[293]

---

[292] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Departamento de Normas Internacionais del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087793/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2011. passim.

[293] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Departamento de Normas Internacionais del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. Disponível em:

3.2.3 Processo normativo do trabalho doméstico:

3.2.3.1 Da discussão à aprovação – breve histórico:

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o trabalho doméstico não é recente: datam dos anos 1940 as primeiras resoluções sobre condições de emprego dos trabalhadores domésticos. Nos anos de 1948 e 1965, a OIT adotou resoluções específicas sobre o tema, sendo a primeira delas relativa às condições de trabalho de trabalhadores domésticos e a segunda sobre a necessidade de adotar medidas normativas para o trabalho doméstico. Em 1970, a OIT lançou seu primeiro estudo sobre o trabalho doméstico no mundo.[294]

No entanto, até a 100ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2011, não existiam instrumentos internacionais que se aplicassem exclusivamente a esta categoria de trabalhadores, as normas internacionais do trabalho os incluem em muitos âmbitos fundamentais, sobretudo às relacionadas com os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Segundo entendimento da OIT, salvo quando uma convenção ou recomendação exclua expressamente os trabalhadores domésticos, estes ficam incluídos em seu âmbito de aplicação. Algumas convenções e recomendações, como, por exemplo, a Convenção sobre o seguro doença (indústria), 1927 (n. 24), e a Recomendação sobre o exame médico de aptidão para o emprego dos menores, 1946 (n. 79), estabelecem expressamente que se aplicam aos trabalhadores domésticos.[295]

Na implementação da Agenda de Trabalho Decente, a OIT retomou a discussão sobre o trabalho doméstico, no sentido de valorizá-lo e fortalecer o respeito aos direitos desta categoria profissional. Em sua 301ª reunião (março de 2008), o Conselho de Administração decidiu inscrever um ponto na ordem do dia da 99ª Conferência Internacional do Trabalho (2010), a fim de construir propostas de norma internacional sobre o trabalho decente para os trabalhadores domésticos.[296]

<http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087793/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2011. p. 18-19.

[294] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 16 ago. 2010. p.19.

[295] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 16 ago. 2010. p.19.

[296] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guía para la Conferencia*. 100ª Reunião de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1º-17 de junio de 2011, Construir un futuro con trabajo decente. Disponível em:< http://www.ilo.org>. Acesso em: 03 mar. 2011.

Destinado à 99ª Reunião da Conferência, a Oficina Internacional do Trabalho [órgão da OIT] elaborou um informe preliminar (Informe IV (1), 99ª Reunião) sobre o tema e um questionário com as matérias examinadas. Este último foi encaminhado aos governos dos Estados Membros, os quais foram convidados a enviar suas respostas até 30 de agosto de 2009. Com base nas respostas recebidas, a Oficina preparou outro informe, que foi comunicado posteriormente aos governos. Ambos informes serviram de base para a primeira discussão celebrada em junho de 2010.[297]

A Conferência decidiu, mediante uma resolução adotada em 16 de junho de 2010, inscrever, na ordem do dia de sua 100ª Reunião (2011), o ponto "O trabalho decente para os trabalhadores domésticos", para submetê-lo a uma segunda discussão com vistas à adoção de uma norma internacional (uma convenção complementada por uma recomendação).[298]

Conforme previsto na referida Resolução e no Regulamento da Conferência, a Oficina preparou o Informe IV (1) [100ª Reunião - 2011] com os textos de um projeto de convenção e um projeto de recomendação, os quais foram formulados com base na primeira discussão [99ª Reunião - 2010] celebrada pela Conferência, nos quais foram consideradas as respostas recebidas dos governos ao questionário contido no informe preliminar.[299]

Como etapa preparatória para a segunda discussão (2011), os projetos foram enviados aos governos dos Estados Membros para que, depois de consultadas as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, comunicassem, à Oficina, as propostas de emendas aos textos ou comentários a respeito, caso houvesse.[300]

---

[297] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Proyecto de convenio sobre el trabajo decente para [los trabajadores domésticos] [las trabajadoras e los trabajadores domésticos] [las trabajadoras e los trabajadores del hogar]. In: *Informe IV (1). Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_152599.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 2.

[298] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guía para la Conferencia*. 100ª Reunião de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1º-17 de junio de 2011, Construir un futuro con trabajo decente. Disponível em:<http: //www.ilo.org>. Acesso em: 03 mar. 2011.

[299] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Proyecto de convenio sobre el trabajo decente para [los trabajadores domésticos] [las trabajadoras e los trabajadores domésticos] [las trabajadoras e los trabajadores del hogar]. In: *Informe IV (1). Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_152599.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 2.

[300] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guía para la Conferencia*. 100ª Reunião de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1º-17 de junio de 2011, Construir un futuro con trabajo decente. Disponível em: <http: //www.ilo.org/ilc>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 6.

Na 100ª Reunião da Conferência, uma Comissão tripartite, constituída para o quarto ponto da ordem do dia ("O trabalho decente para os trabalhadores domésticos"), examinou os seguintes documentos preparados pela Oficina: Informe IV (1), acima referido, o Informe IV (2A) [100ª Reunião] e o Informe IV (2B) [100ª Reunião]. [301]

O Informe IV (2A) [100ª Reunião] foi elaborado com base nas respostas recebidas de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores e das Nações Unidas, contendo os principais pontos das respostas. O documento foi estruturado em três partes: a primeira parte contém os comentários de caráter geral, a segunda e a terceira apontam as observações dos representantes sobre disposições específicas dos projetos.[302]

Nos termos da análise geral da Oficina,

> os governos acolheram favoravelmente os projetos, e 39 deles manifestaram explicitamente que o texto apresentado no Informe IV (1) constituía uma base satisfatória para a segunda discussão pela Conferência em sua 100ª reunião de junho de 2011. Analogamente, as organizações de trabalhadores expressaram um amplo apoio aos textos propostos, enquanto a maioria das organizações de empregadores manifestaram sua preferência por uma recomendação unicamente.[303]

O Informe IV (2B) [100ª Reunião], por sua vez, contém os textos propostos e emendados à luz das observações dos governos e das organizações de empregadores e trabalhadores, bem como foram introduzidas mudanças menores de cunho redacional, a fim de assegurar a plena concordância entre as versões em espanhol, francês e inglês dos textos.[304]

A Comissão tripartite, constituída na 100ª Reunião para análise dos documentos mencionados, adotou o texto dos projetos com algumas modificações, as quais também foram encaminhadas à sessão plenária da Conferência.[305]

---

[301]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157698/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p.2.

[302] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (2A) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión. Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_153167/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.p. 2.

[303] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (2A) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión. Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_153167/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p. 4.

[304] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (2B) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión. Ginebra, 2011. Disponível em:<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_152599/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p. 2.

[305] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los*

Em 16 de junho de 2011, os delegados presentes na 100ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho aprovaram por 396 votos a favor, 16 votos contra e 63 abstenções o texto da Convenção sobre as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, e, por 434 votos a favor, 8 votos contra e 42 abstenções, o texto da Recomendação que a complementa. As novas normas se converteram em Convenção n. 189 e Recomendação n. 201.[306]

Nas palavras do então Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, "Pela primeira vez levamos o sistema de normas da OIT à economia informal e este é um acontecimento de grande importância". Acrescentou "Fez-se história".[307]

3.2.3.2 Os textos da Convenção n. 189 e da Recomendação n. 201:

3.2.3.2.1 Terminologia:

O Projeto de Convenção, apresentado para a 100ª Reunião da Conferência (2011)[308], definia os termos utilizados no texto normativo do seguinte modo:

> a) a expressão 'Trabalho doméstico" designa o trabalho realizado em um lar ou lares, ou para os mesmos;
> b) a expressão "[trabalhador doméstico] [trabalhador do lar] [trabalhadora ou trabalhador doméstico] [trabalhadora ou trabalhador do lar]" designa a toda pessoa contratada para realizar trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho.
> c) uma pessoa que realize trabalho doméstico unicamente de forma ocasional ou esporádica, e não como meio de subsistência, não se considera "[trabalhadora ou trabalhador doméstico] [trabalhadora ou trabalhador do lar]".

Salienta-se que, no texto do Projeto da Convenção, bem como da Recomendação, o termo "trabalhador" também foi utilizado no feminino, tanto nas versões em francês como em espanhol, entre colchetes, como formulações alternativas, e, nas traduções em espanhol, aparecem expressões alternativas ao termo doméstico como "del hogar".

---

trabajadores domésticos, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157698/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p. 129.

[306] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Construir un futuro com trabajo decente. Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157892/lang--es/index.htm>. Acesso em: 03 jul. 2011.

[307] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Construir un futuro com trabajo decente. Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157892/lang--es/index.htm>. Acesso em: 03 jul. 2011.

[308] Identifica-se o Projeto de Convenção, pois há textos anteriores elaborados para a Reunião da Conferência em 2010.

Quanto ao uso do termo “trabalhador” no feminino, trata-se de uma reivindicação das organizações representantes dos trabalhadores domésticos, uma vez que o trabalho doméstico é composto em número quase absoluto por mulheres em todo o mundo.

No que diz respeito à designação “doméstico”, tem-se reivindicado, em particular nos países da América Latina, substituir o termo “doméstico” por “del hogar”, do lar, em âmbito residencial[309].

Portanto, as terminologias propostas para a norma internacional também foram objeto de discussão.

Inicialmente quanto ao título dos Projetos (Trabalho decente para os trabalhadores domésticos), nas versões em espanhol e francês, a Comissão tripartite, acima referida, entendeu que o texto deveria ser emendado com a expressão “trabalhadoras domésticas”, tendo em vista a igualdade de gênero e o reconhecimento do trabalho realizado pelas mulheres. Destacou o membro governamental da França, que “seria a primeira vez que se utilizaria dita terminologia no título de uma norma da OIT”.[310]

A emenda proposta foi aprovada, passando, assim, a Convenção e a Recomendação a serem intituladas “Trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos”.

Quanto à terminologia de gênero no corpo do texto, após os debates e orientações ao Comitê de Redação pela Comissão tripartite[311], foi encaminhada e aprovada para as versões em espanhol e francês o termo geral “trabalhadores domésticos”. No entanto, o gênero foi ressaltado no art. 1º, b, da Convenção do seguinte modo: “a expressão ‘trabalhador doméstico’ designa a toda pessoa, de gênero feminino ou gênero masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho”.

---

[309] RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional Del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 6.

[310] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157698/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p. 15-16.

[311] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157698/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p. 26.

No que tange ao termo “doméstico”, foi acordado acrescentar asterisco ao final dos títulos da Convenção e da Recomendação, na versão em espanhol, que a expressão “trabajador doméstico” é sinônimo de “trabajador del hogar”.[312]

3.2.3.2.2 Conteúdo:

a) Definições:

O art. 1º da Convenção traz as seguintes definições:

> a) a expressão ‘Trabalho doméstico” designa o trabalho realizado em um lar ou lares, ou para os mesmos;
> b) a expressão “trabalhador doméstico” designa a toda pessoa, do gênero feminino ou gênero masculino, que realiza trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho.
> c) uma pessoa que realize trabalho doméstico unicamente de forma ocasional ou esporádica, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não se considera trabalhador doméstico.

O texto inicial deste dispositivo foi objeto de debate na Comissão tripartite constituída para a 99ª Reunião da Conferência (2010). Foi proposta emenda ao conceito de trabalho doméstico, em que constasse “trabalho realizado regularmente”, a fim de não abranger aqueles que não exerciam trabalho doméstico como profissão. Argumentou-se que tal emenda poderia excluir outras formas de trabalho doméstico. Neste sentido, foi aprovada emenda à alínea c que ressalta não considerar trabalhador doméstico aquele que o realiza de forma ocasional ou esporádica e não profissional.[313]

O art. 1º, c, do Projeto da Convenção, como já mencionado no item anterior, foi assim redigido: “uma pessoa que realize trabalho doméstico unicamente de forma ocasional ou esporádica, e **não como meio de subsistência**, não se considera [trabalhador doméstico] [trabalhador do lar] [trabalhadora ou trabalhador doméstico] [trabalhadora ou trabalhador do lar].” (grifo nosso)[314]. De modo a manter a idéia proposta pela Comissão em

---

[312] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157698/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p. 26.

[313] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010. Disponível em:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_141772.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011. p. 53-65.

[314] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Proyecto de convenio sobre el trabajo decente para [los trabajadores domésticos] [las trabajadoras e los trabajadores domésticos] [las trabajadoras e los trabajadores del hogar]. In: *Informe IV (1). Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011. Ginebra, 2010. Disponível em:

2010, houve a substituição dos termos "não como meio de subsistência" para "sem que este trabalho seja uma ocupação profissional**".**

Verifica-se, também, que a norma internacional, utiliza o termo "trabalhador doméstico" e "relação de trabalho" em sua acepção mais ampla, tanto com ou sem relação de emprego, desde que, neste último caso, o trabalho doméstico seja uma ocupação profissional.

Com o propósito de demonstrar o disposto nos textos da Convenção e da Recomendação, os itens seguintes foram organizados por assunto.

b) Proteção aos direitos humanos e aos princípios e direitos fundamentais no trabalho:

O artigo 3 da Convenção estabelece que os Estados Membros da OIT devam assegurar a promoção e a proteção efetiva dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos, e promover, de forma concreta, os princípios e direitos fundamentais no trabalho, quais sejam: a liberdade sindical, de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Comissão tripartite constituída para 100ª Reunião da CIT apresentou, além de emendas relativas a terminologias e expressões, mais um parágrafo ao dispositivo[315], os quais foram aprovados no texto final.

O parágrafo inserido e aprovado trata-se da proteção da efetividade na constituição das organizações de trabalhadores e empregadores domésticos pelos Estados Membros, nos seguintes termos:

> 3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos desfrutem da liberdade sindical e a liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores de trabalhadores domésticos a constituir as organizações, federações e confederações que estimem convenientes e, com a condição de observar os estatutos destas organizações, a filiar-se às mesmas.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_152599.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011.

[315] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157698/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011. p. 27-32.

Quanto à liberdade sindical e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a Recomendação dispõe que os Estados Membros deveriam (parágrafo 2):

> a) identificar e suprimir as restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao exercício do direito dos trabalhadores domésticos a constituir suas próprias organizações ou a filiar-se às organizações de trabalhadores que estimem convenientes, e ao direito das organizações de trabalhadores domésticos a filiarem-se a organizações, federações e confederações de trabalhadores.
> b) contemplar a possibilidade de adotar ou apoiar medidas destinadas a fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores e de empregadores, as organizações que representem aos trabalhadores domésticos e as organizações que representam aos empregadores de trabalhadores domésticos, com o fim de promover de forma efetiva os interesses de seus membros, a condição de que se proteja em todo momento a independência e a autonomia de tais organizações, em conformidade com a legislação.

c) Contrato de Trabalho:

O art. 7 da Convenção dispõe que sejam asseguradas, aos trabalhadores domésticos, as informações sobre suas condições de trabalho de forma adequada e facilmente compreensível, de preferência, quando for possível, mediante contratos escritos nos termos da legislação nacional ou de convenções coletivas.

O dispositivo estabelece cláusulas mínimas para o contrato, quais sejam:

> a) o nome e o sobrenome do empregador e do trabalhador e os endereços respectivos;
> b) o endereço do lugar ou lugares de trabalho habituais;
> c) a data de início do contrato e, quando por um período específico, sua duração;
> d) tipo de trabalho a ser realizado;
> e) a remuneração, o método de cálculo desta última e a periodicidade do pagamento;
> f) as horas normais de trabalho;
> g) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais;
> h) o fornecimento de alimentos e alojamento, quando houver;
> g) o período de experiência, quando houver;
> h) as condições de repatriação, quando houver;
> i) as condições relativas ao término da relação de trabalho, inclusive o prazo de aviso prévio que devem respeitar o trabalhador doméstico ou o empregador.

A Recomendação faz referência a um contrato tipo no sentido de que seja considerada a estipulação de um contrato padrão para o trabalho doméstico, elaborado em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores em geral, e, em particular, dos empregadores e trabalhadores domésticos, quando estas existirem; e esteja à disposição, de forma permanente e gratuita, aos trabalhadores domésticos, aos empregadores, às organizações representativas e ao público em geral (parágrafo 6).

Além dos elementos enumerados no art. 7 da Convenção, o parágrafo 6 da Recomendação também prevê a inclusão de outros itens no contrato:

> a) descrição da função;
> b) licença por doença e, quando proceda, toda outra licença pessoal;
> c) a taxa de remuneração ou compensação de horas extras e das horas de disponibilidade laboral imediata, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção.
> d) todo outro pagamento ao qual o trabalhador doméstico tenha direito;
> e) toda prestação em espécie e seu valor monetário;
> f) os detalhes relativos ao alojamento fornecido;
> g) todo desconto autorizado na remuneração do trabalhador.

d) Condições de trabalho:

A Convenção dispõe que os Estados Membros devam garantir condições de trabalho equitativas e de trabalho decente, e uma proteção efetiva contra toda forma de abuso, assédio e violência (art. 5 e 6).

Quanto ao último aspecto, a Recomendação prevê alguns exemplos de mecanismos de proteção que os Estados Membros deveriam considerar, quais sejam (parágrafo 7):

> a) criando mecanismos de queixa acessíveis com o fim de que os trabalhadores domésticos possam informar os casos de abuso, assédio e violência;
> b) assegurando que todas as queixas de abuso, assédio e violência se investiguem e sejam objeto de ações judiciais, segundo proceda; e
> c) estabelecendo programas para a realocação e readaptação dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência, inclusive proporcionando-lhes alojamento temporário e assistência à saúde.

O texto da Convenção também explicita a condição de trabalho dos trabalhadores domésticos que residam no domicílio do empregador, aos quais devem ser garantidos os seguintes direitos: negociar livremente com o empregador ou empregador potencial um acordo sobre se residirão ou não no domicílio do empregador; não sejam obrigados a nele permanecer ou acompanhar os membros da residência durante os períodos de descanso diários e semanais ou durante as férias; tenham direito a conservar seus documentos de viagem e de identidade (art.9); e seja respeitada a sua privacidade (art. 6, parte final).

A Recomendação detalha as condições da moradia e alimentação (parágrafo 17):

> a) uma habitação separada, privada, convenientemente mobiliada e ventilada, e equipada com uma fechadura cuja chave deveria ser entregue ao trabalhador doméstico;
> b) o acesso a instalações sanitárias, comuns, ou privadas, que estejam em boas condições;
> d) uma iluminação suficiente e, na medida do necessário, calefação e ar condicionado em função das condições prevalecentes na residência; e

> d) comidas de boa qualidade e quantidade suficiente, adaptadas, quando proceda e na medida do razoável, às necessidades culturais e religiosas do trabalhador doméstico de que se trata.

e) Duração do trabalho e períodos de descanso:

O art. 10 da Convenção estabelece que os Estados Membros devam assegurar que as horas normais de trabalho, a compensação das horas extraordinárias, os períodos de descanso diários e semanais, e as férias anuais dos trabalhadores domésticos não sejam menos favoráveis que o previsto para os trabalhadores em geral, segundo a legislação nacional ou convenções coletivas.

Outro aspecto abordado, quanto à duração do trabalho, relaciona-se com o tempo à disposição do empregador. A Convenção estabelece que quando os trabalhadores domésticos não dispuserem livremente do seu tempo e permanecerem à disposição do lar, estas horas serão computadas como de trabalho efetivo, conforme a legislação nacional, ou a convenção coletiva, ou qualquer outro mecanismo de acordo com a prática nacional (art.10.3), que, segundo a Recomendação, os Estados Membros deveriam regulamentar (parágrafo 9.1):

> a) o número máximo de horas por semana, por mês ou por ano em que se pode solicitar ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade laboral imediata e a forma em que se poderiam calcular essas horas;
> b) o período de descanso compensatório a que tem direito o trabalhador se o período normal de descanso é ininterrupto pela obrigação de permanecer em situação de disponibilidade laboral imediata; e
> c) o adicional segundo o qual deveriam remunerar as horas de disponibilidade imediata.

Destaca-se que, quanto ao trabalho noturno, a Recomendação propõe a adoção de medidas comparáveis às acima descritas (parágrafo 9.2).

Estabelecidos a duração do trabalho e o tempo à disposição, há necessidade do registro exato das horas trabalhadas. Neste sentido, a Recomendação orienta que os Estados Membros considerem a possibilidade de elaborar orientações práticas a este respeito em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, bem como dos empregadores e trabalhadores domésticos, quando estas organizações existirem (parágrafo 8).

No que diz respeito aos períodos de descanso durante a jornada de trabalho, a Convenção nada estabelece e a Recomendação orienta que os Estados Membros deveriam assegurar um período de descanso adequado, de maneira que os trabalhadores possam alimentar-se e descansar.

Em relação ao descanso semanal, a Convenção estabelece que seja, no mínimo, de 24 horas consecutivas (art. 10.2). A Recomendação complementa que (parágrafo 11):

> 2) O dia fixo de descanso deveria determinar-se de comum acordo entre as partes, em conformidade com a legislação nacional ou convenções coletivas, atendendo aos requerimentos do trabalho e às necessidades culturais, religiosas e sociais do trabalhador doméstico.
> 3) Quando na legislação nacional ou em convenções coletivas se preveja que o descanso semanal poderá acumular-se em um período de mais de sete dias para os trabalhadores em geral, tal período não deveria exceder de 14 dias no que tange aos trabalhadores domésticos.

A Recomendação também prevê que a exigência do trabalho durante o período de descanso diário ou semanal deveriam se basear nas causas previstas na legislação nacional ou nas convenções coletivas, bem como prever um período de descanso compensatório, independentemente de toda compensação financeira (parágrafo 12).

No que tange às férias anuais, a Recomendação orienta que o tempo dedicado ao acompanhamento dos membros do lar durante as férias deles não deveria ser computado como período de férias anuais (parágrafo 13).

f) Proteção ao salário:

A Convenção dispõe que os Estados Membros devam garantir que os trabalhadores domésticos se beneficiem de um regime de salário mínimo, onde este regime exista, e que a remuneração se estabeleça sem discriminação por motivo de sexo; que os salários sejam pagos diretamente, salvo previsão diversa na legislação nacional ou em convenção coletiva e com o consentimento do trabalhador; em intervalos regulares e de, no mínimo, uma vez ao mês (art. 11 e 12).

Quanto ao salário in natura, a Convenção estabelece que a legislação nacional, convenções coletivas ou laudos arbitrais possam prever o pagamento de parte da remuneração em espécie, desde que: as condições não sejam menos favoráveis que as condições geralmente aplicáveis às demais categorias de trabalhadores; haja consentimento do trabalhador doméstico; aquelas se destinem ao uso e benefício pessoal; e o valor monetário seja justo e razoável (art. 12.2).

A Recomendação, por sua vez, complementa que os Estados Membros deveriam garantir, no que diz respeito ao salário in natura, a possibilidade de (parágrafo 14):

> a) estabelecer um limite máximo para a proporção da remuneração que poderá ser paga em espécie, a fim de não diminuir indevidamente a remuneração necessária para a manutenção dos trabalhadores domésticos e de suas famílias;

> b) calcular o valor monetário das prestações em espécie, tomando como referência critérios objetivos como o valor de mercado de tais prestações, seu preço de custo ou dos preços fixados pelas autoridades públicas, segundo proceda;
> c) limitar os pagamentos em espécie aos que são claramente apropriados para o uso e benefício pessoal do trabalhador doméstico, como a alimentação e a moradia; e
> d) assegurar que, ao trabalhador doméstico que resida na residência do empregador, à remuneração não se aplique nenhum desconto com respeito à moradia, ao menos que o trabalhador doméstico aceite esse desconto; e
> e) assegurar que os artigos diretamente relacionados com a realização de tarefas dos trabalhadores domésticos, como os uniformes, as ferramentas ou o equipamento de proteção, assim como sua limpeza e manutenção, não se considerem para o pagamento em espécie, e que o custo não se desconte da remuneração dos trabalhadores domésticos.

No tocante à forma de pagamento do salário, a Recomendação prevê que os trabalhadores domésticos devam recebê-lo de forma escrita, de fácil compressão, especificando o valor total da remuneração, a finalidade e o valor dos descontos realizados (parágrafo 15.1).

g) Segurança e Saúde:

Segundo o art. 13 da Convenção, levando em consideração as características específicas do trabalho doméstico, os Estados Membros devem adotar medidas que garantam a segurança e a saúde no trabalho, as quais são detalhadas no parágrafo 19 da Recomendação:

> a) proteger os trabalhadores domésticos, eliminando ou reduzindo ao mínimo, na medida em que sejam razoavelmente factíveis, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, com vistas a prevenir os acidentes, enfermidades e mortes e a promover a segurança e a saúde laborais nas residências que constituem lugares de trabalho;
> b) estabelecer um sistema de inspeção suficiente e apropriado, em conformidade com o disposto no artigo 17 da Convenção, e sanções adequadas em caso de infração da legislação laboral em matéria de segurança e saúde no trabalho;
> c) instaurar procedimentos de compilação e publicação de estatísticas sobre enfermidades e acidentes profissionais relativos ao trabalho doméstico, assim como outras estatísticas que se considerem úteis para a prevenção dos riscos e os acidentes no contexto da segurança e a saúde no trabalho;
> d) prestar assessoramento em matéria de segurança e saúde no trabalho, inclusive sobre os aspectos ergonômicos e o equipamento de proteção; e
> e) desenvolver programas de formação e difundir orientações relativas aos requisitos em matéria de segurança e saúde no trabalho que são específicos do trabalho domésticos.

h) Seguridade social:

A Convenção estabelece que os Estados Membros devam assegurar proteção quanto à seguridade social, inclusive em relação à maternidade em condições não menos

favoráveis que os trabalhadores em geral, levando-se em conta as características específicas do trabalho doméstico e em conformidade com a legislação nacional (art. 14.1).

Destaca-se que a Recomendação prevê que os Estados Membros devam considerar meios para facilitar o pagamento das cotizações à seguridade social, como, por exemplo, um sistema de pagamento simplificado, inclusive quantos aos trabalhadores domésticos que prestam serviços a vários empregadores (parágrafo 20.1).

i) Proteção do trabalho do menor:

O art. 4.1 da Convenção dispõe que os Estados Membros devam fixar idade mínima para os trabalhadores domésticos que não seja inferior à idade mínima estipulada pela legislação nacional para os trabalhadores em geral, observando as disposições da Convenção sobre a idade mínima (n. 138) e da Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil (n. 182).

O parágrafo 2 do mesmo artigo estabelece que os Estados Membros devam assegurar aos trabalhadores domésticos menores que não sejam privados "da escolaridade obrigatória, nem comprometa suas oportunidades de acesso ao ensino superior ou uma formação profissional."

A Recomendação orienta que os Estados Membros deveriam identificar as modalidades de trabalho doméstico prejudiciais à saúde, segurança e moralidade dos menores, bem como adotar medidas de proteção, inclusive (parágrafo 5):

> a) limitando estritamente seus horários de trabalho, a fim de assegurar que disponham do tempo adequado para o descanso, a educação ou formação profissional, as atividades de lazer e o contato com seus familiares;
> b) proibindo que trabalhem à noite;
> c) limitando o trabalho excessivamente penoso, tanto no plano físico como psicológico; e
> d) estabelecendo ou reforçando mecanismos de vigilância de suas condições de trabalho e de vida.

j) Agência de Emprego:

Tendo em vista que trabalhadores domésticos, contratados ou colocados pelas agências, tenham proteção efetiva contra práticas abusivas, a Convenção prevê que os Estados Membros devam adotar medidas específicas para as agências de emprego, quais sejam (art. 15):

> a) determinar as condições que regerão o funcionamento das agências de emprego privadas que contratam ou colocam trabalhadores domésticos, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais.
> b) assegurar a existência de um mecanismo e procedimentos adequados para a investigação das queixas, abusos e práticas fraudulentas quanto às atividades das agências de emprego privadas em relação aos trabalhadores domésticos;

> c) adotar todas as medidas necessárias e apropriadas, tanto em sua jurisdição como, quando proceda, em colaboração com outros Membros, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores domésticos contratados ou colocados em seu território por agências de emprego privadas. Incluir-se-iam as leis ou regulamentos em que se especifiquem as obrigações respectivas da agência de emprego privada e do lar para com o trabalhador doméstico e se prevejam sanções, inclusive a proibição daquelas agências de emprego privadas que incorrem em práticas fraudulentas e abusos;
> d) considerar, quando se contrate os trabalhadores domésticos em um país para prestar serviço em outro país, a concentração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais com o fim de prevenir abusos e práticas fraudulentas na contratação, na colocação e no emprego; e
> e) adotar medidas para assegurar que os honorários cobrados pelas agências de emprego privadas não se descontem da remuneração dos trabalhadores domésticos.

A Recomendação ressalta os princípios contemplados na Convenção n. 181 e na Recomendação n. 188, ambas sobre as agências de emprego privadas.

k) Inspeção do trabalho:

O art. 17.2 da Convenção dispõe que os Estados Membros "deverão formular e colocar em prática medidas relativas à inspeção do trabalho, à aplicação das normas e às sanções, prestando devida atenção às características especiais do trabalho doméstico, em conformidade com a legislação nacional", especificando as condições em que se poderá ocorrer o acesso à residência do empregador, devido ao respeito à privacidade. O parágrafo 24 da Recomendação reitera este último aspecto.

l) Formação/ Qualificação Profissional:

A Recomendação orienta sobre a necessidade de formular políticas e programas, em consulta com organizações representativas, que possam melhorar as possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego a partir do aprimoramento contínuo das competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, incluindo, se for o caso, sua alfabetização (parágrafo 25. 1).

Observa-se que os instrumentos normativos, em tela, abarcam os quatro pilares da Agenda de Trabalho Decente da OIT: os direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social; e o diálogo social.[316]

---

[316] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe IV (1) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 16.

3.2.3.3 Ratificação:

Como mencionado, as convenções internacionais do trabalho, salvo disposição diversa, entram em vigor doze meses depois da segunda ratificação e, quanto a cada Estado ratificante, doze meses após o registro de sua ratificação.[317] Assim, conforme o texto da Convenção n. 189 da OIT, serão necessárias duas ratificações para sua entrada em vigor.

Para tanto, após a aprovação da referida convenção na 100º Conferência Internacional do Trabalho (2011), a Confederação Sindical Internacional (CSI) lançou a campanha mundial "12 para 12" com propósito de mobilizar 12 países a ratificar a norma internacional até o final de 2012.[318]

E justamente quando se completou um ano da adoção da Convenção n. 189 da OIT (junho de 2012), o Uruguai foi o primeiro país a ratificá-la.[319] Nos dizeres do então Ministro do Trabalho e Seguridade Social, Eduardo Brenta, a nova legislação do Uruguai sobre trabalho doméstico e seus avanços facilitaram o processo de ratificação, haja vista que não houve a necessidade de modificar a legislação vigente.[320]

As Filipinas foram o segundo país ratificante da referida norma internacional até o final de 2012. Por conseguinte, obteve-se o número necessário para sua entrada em vigor no âmbito da OIT.[321]

Vale assinalar que quando um país ratifica uma convenção se compromete, conforme o artigo 19, 5, d da Constituição da OIT, a adotar as medidas necessárias para

---

[317] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual sobre procedimientos en materia de convênios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Departamento de Normas Internacionais del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087793/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2011. p. 18-19.

[318] CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL. *Trabajadores y trabajadoras del hogar - 12 para 12*. Disponível em:<http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12.html>. Acesso em: 07 jul. 2012.

[319] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. El Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico recibió su primera ratificación un año después de su adopción. In: *Notícias da OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_183380/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 jul. 2012.

[320]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Preguntas y respuestas con el Ministro del Trabajo de Uruguay, Eduardo Brenta: La ratificación del Convenio 189 fue resultado de una decisión política. In: *Notícias da OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_183390/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 jul. 2012.

[321] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. El histórico tratado de la OIT sobre trabajadores domésticos entrará em vigor. In: *Notícias da OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189221/lang--es/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2012.

tornarem efetivas as disposições da referida convenção[322]. Isso não significa unicamente a incorporação ao direito interno, mas também fazer valer sua aplicação na prática.[323]

Diante do exposto, nota-se a confirmação, pelas normas internacionais analisadas, da igualdade de direitos reivindicada pelos trabalhadores domésticos, levando-se em consideração as características próprias da categoria. Contudo, a vulnerabilidade e exploração dos trabalhadores domésticos, demonstradas no capítulo 1, estão diretamente relacionadas a situações de subordinação social e econômica.

Segundo Janine Rodgers, a mudança desta realidade necessita de medidas e ações em vários domínios: "no âmbito da lei, no funcionamento do mercado de trabalho, na promoção da igualdade de gênero e luta contra a discriminação e a pobreza". Explicita a autora que esta mudança "deve ser impulsionada por todos os segmentos da sociedade: atores governamentais, atores privados, a sociedade civil, as próprias organizações de trabalhadoras domésticas e os meios de comunicação".[324]

Portanto, não basta uma nova postura normativa, sem que a percepção sobre o trabalho doméstico e sobre os trabalhadores domésticos mude dentro da sociedade.

---

[322] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Texto de la Constitución de la OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

[323] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual sobre procedimientos en materia de convênios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Departamento de Normas Internacionais del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087793/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2011. p. 19.

[324]RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 out. 2010. p. 106-7.

4 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL

No capítulo em tela, analisam-se a qualificação profissional na perspectiva do trabalho decente, com vistas ao trabalho doméstico, como instrumento de valorização da categoria; bem como as formas para sua efetivação, uma vez que se trata de uma das reivindicações das organizações de trabalhadores domésticos acolhida na Recomendação n. 201 da OIT.

4.1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DO TRABALHO DECENTE

4.1.1 Significado de formação/qualificação profissional:

4.1.1.1 Terminologia:

As transformações ocorridas nas formas de organização do trabalho – do modelo fordista de acumulação para o modelo de acumulação flexível, segundo Helena Hirata modificaram a noção de qualificação para o desenvolvimento do modelo de competências.[325]

De acordo com pesquisa realizada por Rejane Gomes de Carvalho,

> Com a crise do modelo fordista de acumulação, observou-se maior exigência por um trabalhador proativo, polivalente, com capacidade de se adaptar rapidamente à flexibilidade e imprevisibilidade do modelo de acumulação flexível, exigindo que o trabalhador fosse 'competente' para ter atitude e decidir com eficiência e autonomia quando fosse necessário. Assim, criou-se uma nova forma de organização do trabalho social, elegendo outros elementos para fazer o recrutamento dos trabalhadores, para determinar os salários, as contratações e a hierarquia no processo de trabalho, baseada no princípio subjetivo que envolve a noção de competência.[326]

---

[325] HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETTI, Celso João et. al. (Org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação*: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 128-133.

[326] CARVALHO, Rejane Gomes. *Entre a qualificação profissional e a formação cidadã: um árido desafio para o PNQ/PlanTeQ na Paraíba*. Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba, 2011. Disponível em: <http://bdtd.biblioteca.ufpb.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1518>. Acesso em: 21 mar. 2012. p.129.

Celso Ferretti ensina que as competências "significam não apenas o saber/fazer, o domínio do conhecimento técnico, mas, principalmente, o saber/ser, a capacidade de mobilização dos conhecimentos (não apenas técnicos) para enfrentar as questões problemáticas postas pela produção". O modelo de competências é a valorização do "saber tácito, ou qualificação tácita, oriundo da experiência dos trabalhadores individuais e do coletivo do trabalho", que "ganha proeminência porque se reconhece sua força para a resolução dos problemas diários com que a produção se defronta", e, por consequência, "obriga repensar a qualificação".[327]

Neste sentido, conforme Neise Deluiz, não se trata mais de qualificação formal/prescrita a fim de desenvolver tarefas descritas e codificadas para um posto de trabalho, mas, de qualificação real do trabalhor, a qual compreende um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos provenientes da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas).[328]

Com isso, segundo Lucília Regina de Souza Machado, verifica-se:

> a **substituição** da demanda de formação profissional direcionada para o **aprender a fazer** por outra formação que permita o **aprender a aprender**. Trata-se de uma nova maneira de trabalhar a informação, de uma nova matriz a orientar os critérios de eficiência e competência, portanto, a própria política de qualificações.[329] (grifo nosso)

Observa Silvia Maria Manfredi, em estudo sobre as dimensões conceituais da qualificação e da competência, que são termos polissêmicos e que variam de acordo com os parâmetros teórico-metodológicos utilizados para investigá-los[330]. Contudo, afirma que há, "no nível das concepções e representações, um movimento no sentido de substituir a noção de qualificação pelo chamado *modelo da competência"*[331]. Neste sentido, analisando

---

[327] FERRETTI, Celso João. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n.87, p.401-422, maio/ago., 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21463.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012. p. 402-415.

[328] DELUIZ, Neise. Globalização econômica e os desafíos à formação profissional. *Boletim técnico do Senac*, v.30, n. 3, set./dez., 2004. Disponível em: <,http://www.senac.br/INFORMATIVO/bts/222/boltec222b.htm>. Acesso em: 18 abr. 2012.

[329] MACHADO, Lucília Regina de Souza. A educação e os desafios da nos tecnologias. In: FERRETTI, Celso João et. al. (Org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação*: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 183.

[330] MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional:- das dimensões conceituais e políticas, *Educação & Sociedade*, v. 19, n.64, Campinas, set. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002>. Acesso em: 04 abr. 2012. p. 2

[331]MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional:- das dimensões conceituais e políticas, *Educação & Sociedade*, v. 19, n.64, Campinas, set. 1998. Disponível em:

as noções de qualificação construídas no campo da economia da educação e da sociologia do trabalho, sintetiza:

> Para alguns, a qualificação é considerada na perspectiva da preparação para o mercado, envolvendo, portanto, um processo de formação profissional adquirido por meio de um percurso escolar e de uma experiência (ou carreira profissional) capaz de preparar os trabalhadores para o ingresso e a manutenção no mercado formal de trabalho. Um outro uso da noção de qualificação é entendê-la como um processo de qualificação/desqualificação inerente à organização capitalista do trabalho, sendo o resultado da relação social entre capital e trabalho e da correlação de forças entre ambos. Há ainda uma terceira visão (mais recente, da sociologia do trabalho francesa) que aborda e define a qualificação a partir da investigação de situações concretas de trabalho. Os autores destes estudos designam tal qualificação de real e operacional.[332]

Celso Ferrettti defende que os estudos sobre as relações entre trabalho e educação utilizem o conceito de qualificação profissional como relação social[333]. Nesta perspectiva conceitual, Rejane Gomes de Carvalho explica que a noção de qualificação compreenderia "um processo permanente de ressignificação em prol da adaptação do trabalhador aos avanços do processo produtivo", e "parte do desenvolvimento da vida do sujeito em que se deve considerar a educação, a cultura, os afetos, a política, entre outros, integrando um processo amplo de formação."[334]

Portanto, como o objetivo do capítulo é analisar a formação profissional como instrumento do trabalho decente - concepção criada pela OIT e qualificação profissional do trabalhador doméstico, utilizar-se-á o significado de formação profissional conforme as normas internacionais referentes ao tema e estudos realizados pela referida organização internacional, bem como nos termos do Plano Nacional de Qualificação, os quais serão abordados nos itens seguintes.

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002>. Acesso em: 04 abr. 2012. p. 9.

[332] MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional:- das dimensões conceituais e políticas, *Educação & Sociedade*, v. 19, n.64, Campinas, set. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002>. Acesso em: 04 abr. 2012. p. 8

[333] FERRETTI, Celso João. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n.87, p.401-422, maio/ago., 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21463.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012. p. 401

[334] CARVALHO, Rejane Gomes. *Entre a qualificação profissional e a formação cidadã: um árido desafio para o PNQ/PlanTeQ na Paraíba*. Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba, 2011. Disponível em:

4.1.1.2 Normas Internacionais do Trabalho:

A OIT, conforme sua Constituição e a Declaração da Filadélfia, tem considerado como elemento fundamental das relações de trabalho a formação profissional. Evidencia-se sua importância com a aprovação de normas internacionais específicas, dentre elas vigoram: a Convenção n. 142 (1975) e a Recomendação n. 195 (2004), que substitui a Recomendação n. 150 (1975).

A Convenção da OIT n. 142 (1975), ratificada pelo Brasil em 1981, dispõe sobre a orientação e a formação profissional no desenvolvimento dos recursos humanos, a qual dispõe que todo Estado Membro deverá adotar e colocar em prática políticas e programas de orientação e formação profissional que tenham estreita relação com o emprego, mediante os serviços públicos de emprego.

Tais políticas e programas, segundo o texto da Convenção, devem estabelecer-se com a colaboração das organizações de empregadores e de trabalhadores e levar em conta: "a) as necessidades, possibilidades e problemas em matéria de emprego, tanto em nível regional como nacional; b) a fase e o nível de desenvolvimento econômico, social e cultural; c) as relações entre o desenvolvimento dos recursos humanos e outros objetivos econômicos, sociais e culturais (art.1º, 2)", tendo em vista que o indivíduo amplie sua compreensão do meio de trabalho e do meio social e possa influir, individual e coletivamente, sobre eles (art.1º, 4).

A Recomendação n. 195 (2004) sobre o desenvolvimento dos recursos humanos: educação, formação e aprendizagem permanente, por sua vez, define, para efeito da norma, "aprendizagem permanente" como "todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida, com a finalidade de se desenvolverem competências e qualificações"; "competências" como "os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber-fazer que se dominam e aplicam em um contexto específico"; "qualificações" como "a expressão formal das habilidades profissionais do trabalhador, reconhecidas nos planos internacional, nacional ou setorial".

O texto da recomendação aponta orientações gerais para a formulação de políticas nacionais de educação e formação em sentido amplo, com destaque para a promoção do desenvolvimento de competências laborais e sua certificação; e para a formação com base no trabalho decente e na inclusão social, haja vista que a educação, a

---

<http://bdtd.biblioteca.ufpb.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1518>. Acesso em: 21 mar. 2012. p. 140-1.

formação e a aprendizagem permantente são direitos de todos, bem como "fatores que propiciam o desenvolvimento pessoal, o acesso à cultura e à cidadania ativa".

Neste sentido, dentre as orientações para elaboração e aplicação de políticas em matéria de educação e emprego, o texto da norma internacional prevê no parágrafo 5, alínea h:

> fomentar o acesso à educação, à formação e à aprendizagem permanente das pessoas com necessidades especiais, segundo se definam em cada país, tais como os jovens, **as pessoas pouco qualificadas**, as pessoas portadoras de deficiência, os migrantes, os trabalhadores idosos, as populações indígenas, os grupos étnicos minoritários e **as pessoas socialmente excluídas**, bem como os trabalhadores das pequenas e médias empresas, **da economia informal**, do setor rural e os **trabalhadores independentes**; (girfo nosso).

Nota-se que foram apontados grupos de pessoas em situação de vulnerabilidade econômica e/ou social, nos quais os trabalhadores domésticos poderão ser abrangidos.

Publicação do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento em Formação Profissional (CINTERFOR) [serviço técnico da OIT], com base na Convenção n. 142 e na Recomendação n. 195, define formação profissional como ação destinada a descobrir e desenvolver as aptidões humanas para uma vida ativa, produtiva e satisfatória, em conjunto com as diferentes formas de educação, bem como melhorar as aptidões individuais para compreender individual e coletivamente as condições de trabalho e o meio social, e influir sobre eles.[335]

Em estudo sobre formação profissional e trabalho decente, publicado pelo CINTERFOR, Oscar Ermida Uriarte salienta que a formação profissional contribui para "a formação da pessoa humana, no sentido de instrumento de enriquecimento, de realização e de desenvolvimento do indivíduo e, por conseguinte, da sociedade como um todo". Assim, "no mundo do trabalho, a formação profissional – como a educação para a sociedade global – é requisito de cidadania, de gozo de direitos, de realização das pessoas."[336]

Portanto, na perspectiva conceitual das normas internacionais em tela, a formação profissional deve destinar-se não somente à formação para o trabalho como

---

[335] AGUDELO MEJÍA, Santiago. *Alianzas entre formación y competência:* reminiscências de una vida profesional. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2002. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/alianzas-entre-formaci%C3%B3n-y-competencia-reminiscencias-vida-profesional>. Acesso em: 04 abr. 2012. p. 375.

[336] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001, p. 9-26. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p. 17.

também ao desenvolvimento pessoal, a fim de abarcar, além do aspecto econômico, o desenvolvimento humano e social.

4.1.1.3 Qualificação profissional nos termos do Plano Nacional de Qualificação:

Segundo documento sobre o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), este foi concebido como uma política pública baseada na inclusão social e no desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e distribuição de renda. Assim, norteou-se pela concepção de qualificação "como uma *construção social*, de maneira a fazer um contraponto àquelas que se fundamentam na aquisição de conhecimentos como processos estritamente individuais e como uma derivação das exigências dos postos de trabalho."[337]

Neste sentido, a Resolução n. 333/03 (revogada pela Resolução n. 575/08) do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), que instituiu o Plano Nacional de Qualificação[338], em seu art.1º, §2º, definiu a qualificação social e profissional "como aquela que permite a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho", com efetivo impacto para a vida e o trabalho das pessoas.[339]

A Resolução n. 575/08 do CODEFAT[340] estabeleceu uma definição de qualificação social e profissional mais detalhada, redação mantida pela Resolução n. 679/11[341], que revoga a Resolução n. 575/08, nos seguintes termos:

> Art. 3º Define-se como qualificação social e profissional as ações de educação profissional que colaborem para a inserção do trabalhador no mundo do trabalho e que contribuam para:

---

[337] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional de Qualificação. *Bases de uma nova política pública de qualificação*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/conheca_base.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2011. p. 23.

[338] A Resolução n.333/03 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador institui o Plano Nacional de Qualificação – PNQ e estabelece critérios para transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT ao PNQ implementado sob gestão do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – DEQ/SPPE, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio de Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs, em convênio com as Secretarias Estaduais de Trabalho ou de Arranjos Institucionais Municipais e de Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs de caráter nacional ou regional com instituições governamentais, não-governamentais ou intergovernamentais, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego.

[339] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional de Qualificação. *Bases de uma nova política pública de qualificação*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/conheca_base.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2011. p. 24.

[340] A Resolução n. 575 de 28 de abril de 2008 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador estabelece diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, aos estados, municípios, organizações governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, com vistas à execução do Plano Nacional de Qualificação – PNQ, como parte integrada do Sistema Nacional de Emprego – SINE, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego.

[341] A Resolução 679 de 29 de setembro de 2011 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador estabelece diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, aos estados, municípios, organizações governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, com vistas à execução do Plano Nacional de Qualificação – PNQ, como parte integrada do Sistema Nacional de Emprego – SINE, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego.

> I- formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador brasileiro;
> II- elevação da escolaridade do trabalhador, por meio da articulação com as políticas públicas de educação, em particular com a educação de jovens e adultos e a educação profissional e tecnológica;
> III- inclusão social do trabalhador, o combate à discriminação e a vulnerabilidade das populações;
> IV- obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda;
> V- permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade;
> VI- êxito do empreendimento individual ou coletivo, na perspectiva da economia popular solidária;
> VII- elevação da produtividade, da competitividade e da renda;
> VIII- articulação com as ações de caráter macroeconômico e com micro e pequenos empreendimentos, para permitir o aproveitamento, pelos trabalhadores, das oportunidades geradas pelo desenvolvimento local e regional;
> IX- articulação com todas as ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, inclusive com os beneficiários do seguro-desemprego.

Antônio Almerico Biondi Lima e Fernando Augusto Moreira, em texto elaborado para a Coleção Qualificação Social e Profissional do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apresentam uma síntese do significado de qualificação adotado pelo referido Ministério, qual seja:

> a) parte indissolúvel das Políticas de Trabalho, Emprego e Renda, sejam elas urbanas ou rurais; públicas ou privadas; resultem em relações assalariadas, empreendedoras individuais ou solidárias;
> b) uma forma de educação profissional (formação inicial e continuada), devendo estar articulada com a educação de jovens e adultos, a educação do campo e a educação profissional de nível técnico e tecnológico;
> c) um processo de construção de políticas afirmativas de gênero, etnia e geração, ao reconhecer a diversidade do trabalho e demonstrar as múltiplas capacidades individuais e coletivas;
> d) uma forma de reconhecimento social do conhecimento do trabalhador, ou seja, de certificação profissional e ocupacional, que deve estar articulada com classificações de ocupações, profissões, carreiras e competências; uma necessidade para o jovem e o adulto, em termos de orientação profissional para sua inserção no mundo do trabalho; um objeto de disputa de hegemonia, com a negociação coletiva da qualificação e certificação profissionais devendo integrar um sistema democrático de relações de trabalho.[342]

Salienta-se que os autores acima citados entendem que para um sistema democrático de formação profissional, devem ser observados os seguintes princípios:

> I- O desemprego é uma questão político-econômica, fruto dos modelos de desenvolvimento excludentes, e não um problema individual ou de falta de qualificação/educação do trabalhador;
> II- É dever do Estado garantir a todos educação pública, gratuita e de qualidade, incluindo aqui a educação profissional;

---

[342] LIMA, Antonio Almerico Biondi; LOPES, Fernando Augusto Moreira. *Diálogo social e qualificação profissional*: experiências e propostas. Brasília: MTE, SSPE, DEQ, 2005. (Coleção Qualificação Social e Profissional) Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/dialogos_sociais.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2011. p. 29-30.

> III- Qualificação é um campo onde interagem agentes e políticas de trabalho emprego e renda, educação e desenvolvimento, que devem ser garantidos o diálogo social, a concertação tripartite, a negociação e a contratação coletiva;
> IV- A articulação entre formação/ação/construção da cidadania contribui para o desenvolvimento da sociedade, nos aspectos social e econômico, democratizando o Estado, tornando as empresas competitivas e fortalecendo os movimentos sociais e a sociedade civil.
> V- Os recursos públicos, além de serem utilizados de forma ética, devem ser direcionados para ações que, prioritariamente, venham ao encontro dos interesses dos trabalhadores desempregados e da população vulnerável;
> VI- As ações de qualificação social e profissional devem estar integradas com ações de desenvolvimento, inclusão social e educação e devem incluir certificação e orientação profissional;
> VII- A articulação entre a qualificação social e profissional com a elevação de escolaridade, ao estabelecer a complementaridade entre formas alternativas e a oficial de ensino, contribui para o resgate de um aspecto fundamental da dívida social – o direito à educação;
> VIII- Trabalhador educando deve ser entendido como um ser integral, respeitando e considerando as suas dimensões subjetiva, social e política;
> IX- O processo de construção de saberes deve recorrer sistematicamente ao resgate e a valorização do saber do trabalhador, adquirido na sua experiência de vida, trabalho e lutas, bem como deve observar respeito à diversidade sociocultural, implicando também o resgate das experiências populares de qualificação e educação profissional;
> X- A qualificação profissional não pode ficar restrita ao domínio das técnicas, devendo estar articulada com os conhecimentos gerais, a cultura e a formação cidadã, na perspectiva da formação integral do trabalhador;
> XI- Os processos educativos devem ser desenvolvidos de maneira inter e transdisciplinar, articulados por um eixo/fio condutor, vinculado ao contexto sociocultural e às demandas do mundo do trabalho e da sociedade;
> XII- Observados os princípios anteriores, devem ser respeitadas a pluralidade e a criatividade dos agentes educacionais, sejam eles orientados pelo Estado, pelos empresários ou pelos sindicatos e outros movimentos sociais;
> XIII- As ações de qualificação e educação profissional deverão, quando financiados por recursos públicos, ser gratuitas, amplamente divulgadas e submetidas a planejamento e avaliação permanentes, pelos mecanismos de controle social.[343]

Em síntese, a formação profissional com vistas à qualificação social e profissional, "é um eixo formativo da pessoa humana, instrumento de enriquecimento, de realização e de desenvolvimento do indivíduo e através dele, da sociedade toda", por consequência, trata-se de um requisito de cidadania e de gozo de direitos.[344] Neste sentido, a formação profissional tem sido considerada como um direito fundamental do trabalhador.

---

[343] LIMA, Antonio Almerico Biondi; LOPES, Fernando Augusto Moreira. *Diálogo social e qualificação profissional*: experiências e propostas. Brasília: MTE, SSPE, DEQ, 2005. (Coleção Qualificação Social e Profissional) Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/dialogos_sociais.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2011. p. 35-6.

[344] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p.17.

4.1.2 Formação profissional como direito fundamental:

O reconhecimento da formação profissional como direito humano fundamental pode ser evidenciado nas normas internacionais universais e regionais sobre direitos humanos como em normas internacionais do trabalho, quais sejam:

a) Constituição da OIT (Preâmbulo, 1919 e Declaração de Filadélfia, 1944);
b) Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948);
c) Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (OEA, 1948);
d) Carta da OEA (1948);
e) Carta Social Européia (Conselho da Europa, 1961);
f) Pacto Internacional de Direitos econômicos, sociais e culturais (ONU, 1966);
g) Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1978);
h) Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos humanos ou "Protocolo de São Salvador" (OEA, 1988);
i) Carta Comunitária de Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (União Européia, 1989);
j) Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (1998);
k) Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia (2000);
l) Tratado da União Européia.[345]

O Preâmbulo da Constituição da OIT dispõe nos "considerandos":

> Considerando que existem condições de trabalho que penetram tal grau de injustiça, miséria e privações para grande número de seres humanos, que o descontentamento causado constitui uma ameaça para a paz e harmonia universais; e considerando que é urgente melhorar tais condições, por exemplo, no concernente à regulamentação das horas de trabalho, fixação da duração máxima da jornada e da semana de trabalho, contratação de mão-de- obra, luta contra o desemprego, garantia de um salário vital adequado, proteção do trabalhador contra as enfermidades, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes de trabalho, proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, aposentadorias por idade e de invalidez, proteção dos interesses dos trabalhadores empregados no exterior, reconhecimento do princípio do salário igual por um trabalho de igual valor e do princípio de liberdade sindical, **organização da formação profissional e técnica** e outras medidas análogas. (grifo nosso).

A Declaração da Filadélfia, em seu parágrafo terceiro, estabelece a obrigação da OIT de auxiliar "as Nações do Mundo na execução de programas que visem:"

> a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
> b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
> c) **favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional** e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
> d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;

[345] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p.16.

> e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;
> f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;
> g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
> h) garantir a proteção da infância e da maternidade;
> i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;
> **j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.** (grifo nosso)

A Declaração Universal dos Direitos dos Homens trata do tema no art. XXVI, nos seguintes termos:

> 1. Toda pessoa tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. **A instrução técnico-profissional será acessível a todos**, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.
> 2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz. [...]. (grifo nosso)

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem trata, no art. XII, do direito à educação, não menciona especificamente o direito à formação profissional, mas, estabelece que, por meio da educação, seja proporcionado o preparo para uma subsistência digna, um nível de vida melhor e, assim, seja útil à sociedade.

> Toda pessoa tem direito à educação, que deve inspirar-se nos princípios da liberdade, moralidade e solidariedade humana.
>
> **Tem, outrossim, direito a que, por meio dessa educação, lhe seja proporcionado o preparo para subsistir de uma maneira digna, para melhorar o seu nível de vida e para poder ser útil à sociedade.**
>
> O direito à educação compreende o de igualdade de oportunidade em todos os casos, de acordo com os dons naturais, os méritos e o desejo de aproveitar os recursos que possam proporcionar a coletividade e o Estado.
>
> Toda pessoa tem o direito de que lhe seja ministrada gratuitamente, pelo menos, a instrução primária. (grifo nosso)

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, por sua vez, estabelece, no art. 6º, que os Estados Membros deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional como medida para assegurar o pleno exercício do direito ao trabalho.

> 1. Os Estados Partes do Presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

> 2. **As medidas, que cada Estado parte do presente pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito, deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional,** a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais. (grifo nosso)

A Recomendação da OIT n. 195 (2004), já analisada, orienta, no parágrafo 4, alínea a, aos países membros "reconhecer que **a educação e a formação são um direito de todos** e, em colaboração com os interlocutores sociais, esforçar-se para assegurar o acesso de todos à aprendizagem permanente". (grifo nosso)

Héctor-Hugo Barbagelata assinala que a consagração internacional do direito à formação profissional geram consequências, tais como:

> a) A proclamação do direito a FP [Formação Profissional] em quanto condição para o gozo do direito ao trabalho, obriga os Estados a prover os meios jurídicos e os serviços correspondentes, para assegurar a todas as pessoas, sem nenhuma discriminação, o máximo de oportunidades de acesso a uma capacitação de acordo com suas expectativas;
> b) As oportunidades de formação que a legislação e a prática de cada país tem a obrigação de prover, devem existir ao longo da vida das pessoas, para habilitar a formação permanente (...)
> c) Para que a igualdade de oportunidade seja efetiva, devem arbitrar-se medidas especiais, de modo a possibilitar, de maneira mais ampla, a FP das pessoas pertencentes a grupos com características particulares o que, por diversas circunstâncias, pode considerar-se que estejam em inferioridade de condições a esse respeito (mulheres, migrantes, indígenas, menores, pessoas de idade avançada, deficientes, etc);
> d) Na formulação e execução dos planos e programas da FP deve reconhecer-se que, à margem de qualquer outra consideração, trata-se de um direito dos trabalhadores ou dos potenciais trabalhadores, o que representa suficiente título para justificar sua ampla participação neles, através de suas organizações representativas;
> e) Por conseguinte, a negociação coletiva é um meio idôneo, aos distintos níveis, para tratar sobre FP e esta matéria pode integrar o conteúdo das convenções coletivas, (...);
> f) O direito à formação supõe o direito de quem esteja em uma relação de trabalho a dispor de tempo necessário para aproveitar, sem nenhuma discriminação, as oportunidades de formação que se apresentam e para gozar das facilidades correspondentes, inclusive a licença de estudos;
> g) Por sua vez, os empregadores assumem as obrigações correlativas de modo que o direito à formação seja efetivo.[346]

Salienta Oscar Ermida Uriarte que, "além da formação profissional ser um direito humano básico, tem estreitas relações com outros direitos trabalhistas fundamentais, chegando a condicionar a efetividade de alguns deles", como o direito ao trabalho que "depende, cada dia mais, da formação profissional"; o direito a condições de trabalho

---

[346] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Formación y legislación del trabajo*. 2.ed. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/barbagel/pdf/barbag.pdf>. Acesso: 02 abr. 2012. p. 40-1

dignas e uma remuneração justa; o direito a não ser discriminado no emprego, pois "tem melhores possibilidades de ser alcançado por trabalhadores que contam com adequada formação profissional"; e o diálogo social e a negociação coletiva.[347]

4.1.3 Formação profissional e trabalho decente:

Como já abordado, o conceito de trabalho decente está ainda em construção, no entanto, podem-se apontar como elementos característicos aqueles que abrangem os quatro objetivos estratégicos da OIT: a promoção dos direitos fundamentais do trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social, a fim de alcançar liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana.

Nos dizeres de Laís Abramo, trabalho decente é aquele que permita satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia e saúde; que garanta proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (tanto os mais definitivos quanto os temporários, como por exemplo, desemprego, doença, acidentes); que assegure renda ao chegar à época da aposentadoria; e, por fim, que os direitos dos trabalhadores são respeitados.[348]

Um documento técnico elaborado pelo Programa Piloto de Trabalho Decente da OIT incluiu como direitos de necessária contemplação para que um trabalho ou emprego seja qualificado como decente, os seguintes:

> - o direito ao trabalho ou emprego, ou seja, o acesso ao emprego;
> - o direito a condições de trabalho equitativas;
> - o direito a uma remuneração justa ou suficiente;
> - o direito ao trabalho seguro, entendido como aquele no qual se garante a seguridade e higiene;
> - o direito a um emprego durável como proteção para o caso de desocupação;
> - o direito à proteção social, incluída a seguridade social;
> **- o direito à formação profissional;**
> - o direito à liberdade sindical e negociação coletiva;
> - o direito à não discriminação.[349] (grifo nosso)

---

[347] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p. 16.

[348] ABRAMO, Laís. O Trabalho decente e a inclusão da população negra no mercado de trabalho. In: *Encontro Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social com Inclusão da População Negra*. Organização Internacional do Trabalho, Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.oit.org.br/info/download/publ/oit_igualdade_racial_03.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2011. p. 11.

[349] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Centro interamericano de invetigação y documentación sobre formación profesional. Cinterfor. *Formación para el trabajo decente*. Montevideo: Cinterfor, 2001. Disponível em: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f_td/index.htm>. Acesso em: 02 abr. 2012.p. 30.

Assim, o trabalho decente supõe a vigência efetiva de direitos, que, segundo Oscar Ermida Uriarte, não poderão ser alcançados sem democracia, justiça social e cidadania, as quais, por sua vez, possuem como instrumento substancial a educação, inclusive a formação profissional.[350]

Neste sentido, a formação profissional relaciona-se estreitamente com alguns dos elementos ou características que a OIT considera componentes essenciais do trabalho decente, quais sejam:

> - a igualdade ou não discriminação depende, entre outros fatores, cada dia mais, do acesso à educação e à formação profissional, assim como à formação continuada.
> - o papel da formação na empregabilidade do trabalhador, assim como em suas condições de adaptabilidade e em suas possibilidades de conservação do emprego, quase não necessita fundamentação.
> - a relação da formação com a proteção social, tem sido destacada pelos sindicatos europeus e reconhecida em documentos da OIT, como "a necessidade de promover a educação continuada para aqueles que sofrem o risco de exclusão ante o crescimento da sociedade da informação, assim como para os trabalhadores de mais idade".
> - a vinculação cada vez mais estreita entre diálogo social e formação, tem sido destacada e convertida em um mandamento da OIT, na Resolução sobre o Desenvolvimento dos recursos humanos adotada na Conferência Internacional do Trabalho de 2000.[351]

Portanto, enfatiza Oscar Ermida Uriarte, que:

> *a formação profissional é um direito humano fundamental que tanto se impõe por si mesmo entre aqueles direitos que devem ser respeitados em todo trabalho decente;* ***mas, ao mesmo tempo, é um instrumento que facilita e às vezes condiciona a realização de outros direitos que também constituem o trabalho decente***.[352] (sublinhado e negrito nosso)

Em síntese, o direto à formação profissional, concebido além do aspecto econômico e da formação para o trabalho, trata-se também de instrumento de desenvolvimento humano e social, influindo na concretização de outros direitos e, por consequência, do próprio trabalho decente. Assim, ao se almejar o trabalho decente, deve-se incluir na agenda a efetivação do direito à formação profissional.

---

[350] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p. 17.

[351] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Centro interamericano de invetigação y documentación sobre formación profesional. Cinterfor. *Formación para el trabajo decente*. Montevideo: Cinterfor, 2001. Disponível em: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f_td/index.htm>. Acesso em: 02 abr. 2012. p. 19.

[352] URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010. p. 16-7.

Com base nestes fundamentos, propugna-se pela qualificação profissional do trabalho doméstico como instrumento de sua valorização social na perspectiva do trabalho decente.

4.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHO DOMÉSTICO

4.2.1 Fundamentação:

Emanuela Patrícia de Oliveira, em estudo sobre cursos para trabalhadoras domésticas, destaca que não é incomum a pergunta: "Mas empregada doméstica precisa de curso"? Segundo a autora, considerar como desnecessária a formação ou qualificação para o exercício do serviço doméstico decorre da concepção social de que essas tarefas fazem parte do ser mulher, do papel feminino de mãe e dona de casa.[353]

Hildete Pereira de Melo, em análise dos rendimentos auferidos pela categoria no Brasil, aponta como hipótese para que estes sejam inferiores a outros serviços o fato da sociedade considerar o trabalho doméstico remunerado como "ocupação subalterna e fora do circuito mercantil", "uma ocupação não-especializada para quem a realiza: mulheres ou homens".[354]

No entanto, vários fatores contribuem para a desconstrução desta ideia, como a introdução de novas tecnologias nos lares, tornando os aparelhos eletrônicos domésticos cada vez mais sofisticados; o envelhecimento da população exige cada vez mais cuidadores de idosos; a variedade dos produtos químicos de limpeza e higiene; e podem-se acrescentar, também, as mudanças na educação das crianças que exigem habilidades específicas para os cuidadores.

Indícios, de que a valorização do trabalho doméstico pode ocorrer com a formação profissional e especialização daquele, foram apontados e salientados no estudo de Hildete Pereira de Melo, já em 1998, quando se observou que as jornadas de trabalho

---

[353] OLIVEIRA, Emanuela Patrícia de. *Cursos para trabalhadoras domésticas:* estratégias de modelagem. Dissertação de Mestrado em Antropologia Social. UNICAMP. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas, 2007. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000419681&fd=y>. Acesso em: 19 out. 2010. p.19- 20.

[354] MELO, Hildete Pereira de. *O serviço doméstico:* de criadas a trabalhadoras. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para discussão do IPEA, n. 565). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0565.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010. p. 21.

eram menores nos trabalhos mais especializados no próprio âmbito dos serviços domésticos: "como motoristas, jardineiros, babás, cozinheiras."[355]

Assim, em busca de reconhecimento social como profissionais e equiparação de direitos, as reinvindicações das organizações em defesa do trabalho doméstico não estão restritas à melhoria das condições de trabalho, mas também em aumentar o grau de escolaridade e formação profissional dos trabalhadores, como assinalado no capítulo 1.

Quanto a este aspecto de aumentar o grau de escolaridade, verifica-se que a reivindicação não se reduz a mera formação para o trabalho, mas, que proporcione um enfoque mais amplo, que possibilite perspectivas emancipatórias com impactos na condição de exclusão e vulnerabilidade em que vivem os trabalhadores domésticos, bem como no empoderamento e engajamento político.

Neste sentido, assinala Maria Betânia Ávila que "no que se refere à profissionalização, penso que não podemos analisar este tipo de formação apenas no sentido técnico, mas, antes de tudo, na direção da conscientização política para transformar a relação de trabalho a longo prazo e no cotidiano."[356]

Frente a este cenário, constata-se uma necessária redefinição do conceito social da profissão do trabalhador doméstico, para a qual a qualificação profissional tem sido considerada elemento essencial.

4.2.2 Norma Internacional do Trabalho:

Para a consecução do trabalho decente, é necessária a efetivação dos quatros objetivos estratégicos da OIT: a promoção dos direitos fundamentais; o emprego; a proteção social; e o diálogo social. Como a formação profissional é considerada um direito fundamental do trabalhador em si mesmo e condicionante para a realização de outros direitos, bem como está interligada com os demais objetivos estratégicos, aquela é substancial para se alcançar o trabalho decente.

Assim, ao se almejar o trabalho decente para os trabalhadores domésticos, a formação profissional foi inserida na Recomendação n. 201 da OIT, parágrafo 25.1, como apontado no capítulo 3.

---

[355] MELO, Hildete Pereira de. *O serviço doméstico:* de criadas a trabalhadoras. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para discussão do IPEA, n. 565). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0565.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010. p. 25.

[356] ÁVILA, Maria Betânia et. al. (Org.). *Reflexões feministas sobre a informalidade e trabalho doméstico.* Recife: SOS CORPO. Instituto Feminista para a Democracia, 2008. p. 69.

A norma internacional orienta sobre a necessidade de formular políticas e programas, em consulta com organizações representativas, que possam melhorar as possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego a partir do aprimoramento contínuo das competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, incluindo, se for o caso, sua alfabetização.

Nota-se que a concepção de formação profissional disposta pela Recomendação se vincula ao aprimoramento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos.

Em linhas gerais e a título de ilustração[357], destaca-se que a França já possui programa específico de formação profissional para os trabalhadores domésticos, estabelecido pela Convenção Coletiva Nacional de Empregados de Empregadores Particulares da França, a qual dispõe, no art. 25, que os empregados se beneficiarão do direito à formação continuada de acordo com os anexos IV e V da Convenção, haja vista que:

> as partes reconhecem a importância da formação profissional para que o trabalho doméstico seja reconhecido como verdadeira profissão, bem como que ela possa proporcionar uma melhor adequação entre as qualificações requisitadas no mercado de trabalho e a formação dispensada, a fim de responder tanto à satisfação das necessidades individuais dos empregados quanto às exigências para a evolução dos empregos e das mudanças enfrentadas neste ramo de atividade. (Preâmbulo do anexo IV). [358],

Conforme o Anexo IV da Convenção, a formação profissional será financiada por uma contribuição de 0,15% da folha de pagamento a ser paga por cada empregador do setor. Como órgão gestor do fundo de formação profissional foi designado pelas partes signatárias a Associação para a Gestão da Formação dos Trabalhadores das Pequenas e Médias Empresas (AGEFOS PME) .

Segundo o Anexo V da Convenção, o direito individual à formação profissional, que consiste em um crédito de horas de formação, em regra geral, correspondente a 20 horas por ano, cumuláveis por 6 anos no limite de 120 horas. A iniciativa de usar os créditos de formação profissional adquiridos pertence ao empregado, mas, sua implementação e a escolha da formação exigem acordo com o empregador.

---

[357] Aqui não se pretende promover o direito comparado, apenas exemplificação, posto que, o foco da pesquisa é o trabalho doméstico no Brasil.

[358] FRANCE**.** *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999*. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000) Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>. Acesso em: 14 mar. 2012.

4.2.3 Educação profissional no Brasil:

Com as transformações no processo de produção e organização do trabalho, surge a demanda por um novo perfil de trabalhador, como explica Ana Texeira:

> Enquanto num padrão de produção tipo taylorista-fordista se exige do trabalhador um cumprimento rigoroso das normas operatórias, a prescrição e disciplina no cumprimento das tarefas, a 'não-comunicação' (isolamento, 'não-diálogo'), em contrapartida, nesse "novo modelo produtivo" fortemente inspirado no modelo empresarial japonês, a organização do trabalho estaria baseada no espírito cooperativo de equipe, na falta de demarcação de tarefas. Assim, as qualificações exigidas estariam baseadas em alguns atributos, quase sempre definidos a partir do cargo: capacidade de pensar, raciocínio lógico, capacidade de decidir (iniciativa), responsabilidade, criatividade, etc.[359]

Além de fatores político-sociais advindos da promulgação da Constituição Federal de 1988[360], tais mudanças econômicas, também, impactaram no sistema educacional brasileiro, tanto na educação profissional como na educação geral, resultando na promulgação de uma nova lei de direitrizes e bases da educação (LDB - Lei n. 9.394/96).[361]

A educação profissional e tecnológica, nos termos da nova LDB, foi concebida para ser desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, abrangendo três modalidades: de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; de educação profissional técnica de nível médio; de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

A modalidade destinada à formação inicial e continuada ou qualificação profissional de trabalhadores independe do nível de escolaridade e objetiva-se ao desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

Conforme estudo realizado por Juliana Macedo Rocha:

> ... a formação profissional incial compreende cursos que não são sujeitos à regulamentação por parte do poder público. Assim, todos os ofícios que não têm requisitos de escolaridade estipulados por lei podem ser ensinados/aprendidos em curso de capacitação ou qualificação profissional que constituem a formação incial. Do jardineiro ao açougueiro, do torneiro mecânico ao costureiro, do confeiteiro ao demolidor de edificações, todas as ocupações consideradas operacionais são objeto desses cursos, os quais, pela não exigência de pré-escolaridade, são frequentados pelos mais diversos públicos ... .[362]

---

[359] TEXEIRA, Ana. Trabalho, tecnologia e educação: algumas considerações. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 4, p. 162-181, ago./dez., 1998. p. 176.

[360] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. *Plano Nacional de Qualificação*. *Bases de uma nova política pública de qualificação*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/conheca_base.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2011. p.24.

[361] STARK, Renata Elsa. Reflexões sobre a educação profissional a partir da nova LDB. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 5, p.64-79, jan./jun., 1999. *passim*.

[362] ROCHA, Juliana Macedo. *Formação inicial de trabalhadores e elevação da escolaridade*: políticas públicas de qualificação profissional em discussão (1963-2011). Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em:

A educação profissional técnica de nível médio é desenvolvida de modo articulado com o ensino médio de três formas: integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental e é complementar ao ensino médio regular, contando com matrícula única para cada aluno; concomitante, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental ou esteja cursando o ensino médio e a complementariedade pressupõe a exsitência de matrículas distintas para cada curso; e, por fim, subsequente, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino médio.[363]

Vale mencionar que o decreto n. 5.154/04, que regulamenta a educação profissional, estabelece, no § único, do art. 7º, que "para a obtenção do diploma de técnico de nível médio, **o aluno deverá concluir** seus estudos de educação profissional técnica de nível médio **e** de ensino médio".(grifo nosso)

No que tange à educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação corresponde a cursos de nível superior, destinada aos egressos do ensino médio.

Na linha da formação inicial e continuada ou qualificação profissional de trabalhadores, foi instituído, em 1995, e implementado, a partir de 1996, o Programa Nacional de Formação Profissional (PLANFOR), coordenado pelo MTE e executado de forma descentralizada pelos Estados[364]. Mas, em 2003, foi substituído pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ).

4.2.3.1 Plano Nacional de Qualificação:

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ) foi criado pela Resolução n. 333/03 (revogada pela Resolução n. 575/08) do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador e instituído, conforme o art.1º, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego para a execução de ações de Qualificação Social e Profissional (QSP), em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, trabalho, renda e educação.

Assim, tinha como objetivo "promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação, com vistas a contribuir para" (art.2º da Resolução):

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-21102011-094242/pt-br.php>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 66.

[363] BRASIL. *Decreto n. 5154 de 23 de junho de 2004.* Regulmenta o §2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm>. Acesso em: 04 abr. 2012.

[364] Resolução n. 96, de 18 de outrubro de 1995 e Resolução n. 126, de outubro de 1996, ambas do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador- CODEFAT.

> I- a formação integral (intelectual, técnica, cultural e cidadã) dos/as trabalhadores/as brasileiros/as;
> II- aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
> III- elevação da escolaridade dos trabalhadores/as, por meio da articulação com as políticas públicas de educação, em particular com a educação de jovens e adultos;
> IV- inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações;
> V- aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade ou aumento da probabilidade de sobrevivência do empreendimento individual e coletivo;
> VI- elevação da produtividade, melhoria dos serviços prestados, aumento da competitividade e das possibilidades de elevação do salário ou da renda;
> VII- efetiva contribuição para articulação e consolidação do Sistema Nacional de Formação Profissional, articulado ao Sistema Público de Emprego e ao Sistema Nacional de Educação.

O PNQ, nos termos do art. 3º da Resolução, foi implementado por meio de Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQs) e de Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs). O primeiro contemplava projetos e ações de QSP circunscritos a um território (unidade federativa, mesorregião, microrregião ou município). O segundo contemplava:

> a elaboração de estudos, pesquisas, materiais técnico-didáticos, metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional destinadas a populações específicas ou abordando aspectos da demanda, oferta e do aperfeiçoamento das políticas públicas de qualificação e de sua gestão participativa, implementados em escala regional ou nacional, por entidades de comprovada especialidade, competência técnica e capacidade de execução, de acordo com as diretrizes fixadas anualmente pelo DEQ/SPPE/MTE, aprovadas e homologadas pelo CODEFAT.

Em 2008, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador edita a Resolução n. 575/08 (revogada pela Resolução n. 679/11), que estabelecia novas diretrizes e critérios para a execução do PNQ, estabelecendo, conforme o art. 2º, como objetivo "uma articulação entre o Trabalho, a Educação e o Desenvolvimento, considerando a qualificação social e profissional um direito do trabalhador e instrumento indispensável à sua inclusão e aumento de sua permanência no mundo do Trabalho".

Conforme a Resolução n. 679/11 (com alterações estabelecidas pela Resolução n. 696/12), o PNQ será gerenciado pelo MTE, com observância dos Termos de Referências e Resoluções aprovados pelo CODEFAT, e, da legislação vigente. (art.1º, §1º, Resolução n. 679/11), bem como, nos termos do art. 2º, será norteado pelos seguintes princípios:

> I. articulação entre Trabalho, Educação e Desenvolvimento;
> II. qualificação como direito e política pública;
> III. diálogo e controle social, tripartismo e negociação coletiva;
> IV. não superposição de ações entre estados ou Distrito Federal, municípios e com outros ministérios e o estabelecimento de critérios objetivos de distribuição de responsabilidades e recursos;

> V. adequação entre as demandas do mundo do trabalho e da sociedade e a oferta de ações de qualificação, consideradas as especificidades do território e do setor produtivo;
> VI. trabalho como Princípio Educativo;
> VII. reconhecimento dos saberes acumulados na vida e no trabalho, por meio da certificação profissional e da orientação profissional;
> VIII. efetividade Social e qualidade pedagógica das ações.

Neste sentido, a qualificação social e profissional torna-se um ponto de interseccção entre o mundo do trabalho e o mundo da educação e não como algo exclusivo de um ou outro.[365]

Segundo o Termo de Referência do PNQ, as ações de qualificação social e profissional de trabalhadores deverão atender a População Economicamente Ativa (PEA), acima de 16 anos, ou que adquira esta idade até a conclusão do curso, e, obrigatoriamente, incluir sete requisitos:

> I. o estabelecimento de metas compatíveis para cada população, aprovadas pela comissão/conselho de trabalho/emprego do território (PlanTeQ) ou pela comissão de concertação do setor produtivo (PlanSeQ), ressalvada as exceções para projeto emergencial de PlanSeQ; devidamente justificadas de acordo com a realidade de cada território ou setor, segundo diagnóstico de demanda elaborado a partir de dados e informações objetivas verificáveis e referenciadas em pesquisas e registros administrativos (PNAD, PED, RAIS, CAGED, etc.), mapas ocupacionais, estudos de prospecção de emprego formal e estudos do nível de escolaridade e qualificação da força de trabalho;
> II. devem as ações de QSP estar sustentadas na concertação social e, se possível, no estabelecimento de protocolo de intenções e outros instrumentos que garantam a inserção dos/as trabalhadores/as qualificados/as;
> III. previsão de co-financiamento, sendo atendidos, prioritariamente aqueles projetos que apresentarem contrapartida real cujo percentual será definido segundo o porte e a capacidade econômica do empreendimento ou projeto, sem prejuízo da contrapartida legal prevista na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO ;
> IV. o encaminhamento ao mercado e às oportunidades de trabalho, entendido como intermediação para vagas ofertadas por empresas, organizações de formas associativas de produção, apoio para atividades autônomas e outras alternativas de trabalho e geração de renda, em articulação com o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda;
> V. o encaminhamento ao sistema público de educação regular ou de jovens e adultos, a partir de articulação com a secretaria de educação do município e/ou estado, seguindo as diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação;
> VI. a articulação com o sistema de educação do território, no sentido de aproveitar as estruturas públicas existentes e de se evitar superposição entre as ações da educação profissional e tecnológica e do sistema S;
> VII. Por fim, devem estar voltadas ao atendimento de grupos de trabalhadores, públicos e prioridade de acesso conforme especificação ... . [366]

---

[365] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 49.

[366] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. *PNQ – Plano Nacional de Qualificação. Termo de Referência*. Aprovado por meio da Resolução n. 679/2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/codefat/termos-de-referencia.htm>. Acesso em: 14 maio 2012. p. 3.

Dispõe o art. 4º da Resolução n. 679/11 que as ações de qualificação social e profissional deverão ser destinadas, prioritariamente, ao seguinte público (entre eles encontram-se os trabalhadores domésticos):

> I. beneficiários do Programa do Seguro-Desemprego;
> **II. trabalhadoras/es domésticos/os;**
> III. trabalhadores/as empregados em empresas afetadas por processos de modernização tecnológica e outras formas de reestruturação produtiva;
> IV. pessoas beneficiárias de políticas de inclusão social; inclusive do programa Bolsa Família, de ações afirmativas de combate à discriminação; de políticas de integração e desenvolvimento regional e local;
> V. trabalhadores/as internos e egressos do sistema penal e jovens submetidos a medidas sócio-educativas;
> VI. trabalhadores/as libertados/as de regime de trabalho degradante e de familiares de egressos do trabalho infantil;
> VII. trabalhadores/as de empresas incluídas em arranjos produtivos locais;
> VIII. trabalhadores de setores considerados estratégicos da economia, segundo a perspectiva do desenvolvimento sustentável e da geração de emprego e renda;
> IX. trabalhadores do setor artístico, cultural e de artesanato;
> X. trabalhadores autônomos, por conta própria, cooperativados, em condição associativa ou autogestionada, empreendedor individual;
> XI. trabalhadores de micro e pequenas empresas;
> XII. estagiários;
> XIII. trabalhadores/as rurais e da pesca;
> XIV. pessoas com deficiência;
> XV. trabalhadores da educação de jovens e adultos - EJA. (grifo nosso)

Do ponto de vista pedagógico, o Termo de Referência do PNQ salienta que as ações de qualificação social e profissional "são de caráter formativo", podendo ter as seguintes modalidades: "cursos presenciais com aulas teóricas e práticas, cursos à distância, laboratórios, seminários, oficinas, assessorias, extensão, pesquisas, estudos, e outras, as quais envolvem ações de educação profissional (formação inicial e continuada)"; bem como devem contemplar, "de forma integrada, os conteúdos indicados a seguir, sem prejuízo de outros que se definam em função da realidade local, das necessidades dos/as trabalhadores/as, do desenvolvimento do território, do mercado de trabalho e do perfil da população a ser atendida":

> a) comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio lógico-matemático – conteúdos básicos;
> b) saúde e segurança no trabalho, educação ambiental, direitos humanos, sociais e trabalhistas, relações interpessoais no trabalho, informação e orientação profissional – conteúdos básicos obrigatórios;
> c) conteúdos específicos das ocupações: processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros – conteúdos específicos;
> d) empoderamento, gestão, autogestão, associativismo, cooperativismo, melhoria da qualidade e da produtividade – conteúdos específicos.[367]

---

[367] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. *PNQ – Plano Nacional de Qualificação. Termo de Referência*. Aprovado por meio da Resolução n. 679/2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/codefat/termos-de-referencia.htm>. Acesso em: 14 maio 2012. p. 7.

Observa-se que a definição dos conteúdos técnicos terá como base a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), os Catálogos Nacionais da Educação Profissional e Tecnológica, o Repertório Nacional de Qualificações e as demais disposições legais pertinentes.[368]

O PNQ será executado mediante os seguintes programas: Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQs), Planos Setoriais de Qualificação (PlanSeQs), Plano Brasil Sem Miséria - Qualificação e Emprego, Qualificação à Distância (QAD), Passaporte Qualificação, Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs) e Certificação Profissional. O art. 6º da Resolução n. 679/11 ampliou os programas contemplados pelo PNQ previstos na Resolução n. 575/08.

Os PlanTeQs – Planos Territoriais de Qualificação "contemplam projetos e ações de qualificação social e profissional – QSP circunscritas a um território, seja unidade federativa ou município, com vistas a assegurar progressivo alinhamento e articulação entre demanda e oferta de qualificação nesses territórios"(art. 7º).

Os PlanSeQs – Planos Setoriais de Qualificação, conforme o art. 11:

> contemplam ações de qualificação social e profissional e serão propostos pelas entidades demandantes ou definidos pelo MTE e submetidos à análise e aprovação de uma Comissão de Concertação, organizada de forma paritária e tripartite em audiência pública, sob a coordenação do MTE e com a participação de representante do Conselho ou Comissão de Emprego do território, na forma estabelecida no Termo de Referência aprovado por este Conselho.

Quanto ao Plano Brasil Sem Miséria - Qualificação e Emprego, dispõe o art. 13 que:

> consiste no desenvolvimento de ações de qualificação social e profissional para trabalhadores beneficiários do Programa Bolsa-Família e demais trabalhadores cadastrados no CAD-ÚNICO, bem como seus familiares, com vistas à colocação no mercado de trabalho em setores que demandem mão-de-obra qualificada.

No que tange à Qualificação à Distância (QAD) "contempla o desenvolvimento de cursos de qualificação utilizando-se de metodologia apropriada, por meio da internet, executada diretamente por órgão específico vinculada ao MTE, ou por meio de parcerias com entidades sem fins lucrativos" (art. 14).

---

[368] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. *PNQ – Plano Nacional de Qualificação. Termo de Referência*. Aprovado por meio da Resolução n. 679/2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/codefat/termos-de-referencia.htm>. Acesso em: 14 maio 2012. p. 7.

O Passaporte Qualificação, por sua vez, "consiste na habilitação do trabalhador de forma a torná-lo apto a inscrever-se em unidade de qualificação profissional credenciada pelo MTE para essa finalidade" (art.15).

No que diz respeito aos Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs), estes

> contemplam a elaboração de estudos, pesquisas, materiais didático-pedagógicos, materiais de divulgação, metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional, desenvolvidos em forma de projeto-piloto ou em caráter experimental e executados por entidades sem fins lucrativos de comprovada especialidade e capacidade técnica e econômico-financeira. (art.16)

A ação de certificação profissional, por fim, "consiste no reconhecimento dos saberes, habilidades e práticas profissionais, desenvolvidas em processos formais ou informais de aprendizagem" (art.18).

4.2.3.1.1 Trabalho Doméstico Cidadão:

Com base nas Resoluções anteriores do CODEFAT quanto ao Plano Nacional de Qualificação, surge o programa Trabalho Doméstico Cidadão no âmbito do PlanSeQ. [369]

Os PlanSeQs são projetos de qualificação integrados com outras políticas públicas, destinados ao trabalho, emprego, renda, educação e desenvolvimento, e que não possam, por volume ou temporalidade, ser atendidos por Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQs). Por isso, trata-se de um instrumento complementar e/ou associado aos PlanTeQs, elaborado para o atendimento transversal e concertado de demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação, as quais são identificadas a partir de iniciativas governamentais ou sociais.[370]

Como os PlanSeQs exigem, necessariamente, a participação dos atores sociais com a criação de uma comissão de concertação, participaram da elaboração do programa de Trabalho Doméstico Cidadão: a Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos (FENATRAD) e sindicatos filiados (Bahia, Pernambuco, Sergipe, São Luiz, Rio de Janeiro, São Paulo e Campinas) e, pelo poder público, MTE, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), Secretaria Especial de Políticas para

---

[369] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. Plano Nacional de Qualificação. *Trabalho doméstico cidadão*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/LivretoPlanseq_trabalhodomesticocidadao.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010. p.2.

[370] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. *PNQ – Plano Nacional de Qualificação. Termo de Referência*. Aprovado por meio da

as Mulheres (SPM), Ministério da Previdência Social, Ministério da Educação, além da OIT.[371]

O programa Trabalho Doméstico Cidadão foi elaborado em um conjunto de ações que incluíram, desde agosto de 2003, reuniões do MTE com a FENATRAD e sindicatos, além de uma reunião com o Ministro do Trabalho, em abril do ano seguinte.[372]

Em 17 de novembro de 2004, foi realizada, na Audiência Pública do PlanSeQ, uma reunião do MTE, por meio do Departamento de Qualificação, com a FENATRAD e os Sindicatos dos Trabalhadores Domésticos de São Paulo, Rio de Janeiro e Recife, e com a presença da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), Secretaria de Direitos Humanos e OIT.[373]

Na reunião, a FENATRAD apresentou o conjunto de temas e de reivindicações da categoria:

> - organização sindical, contratação coletiva e formação sindical;
> - direitos trabalhistas: férias integrais, licença maternidade (sic), FGTS, regulamentação do trabalho nos feriados, CLT, regulamentação das mensalistas e diaristas;
> - saúde e segurança no trabalho;
> - estímulo à contratação formal;
> - combate ao trabalho infantil e doméstico;
> - cooperativas solidárias de trabalho doméstico;
> - **qualificação social e profissional (direitos trabalhistas, cozinha, asseio, gestão de gastos, puericultura, ética, gênero, e raça);**
> - elevação da escolaridade;
> - arte e cultura;
> - moradia da trabalhadora doméstica;
> - apoio jurídico para combater a violência física, psicológica, assédio sexual, moral e discriminação racial.[374] (grifo nosso)

Foi acordada a criação de um grupo técnico, composto por representantes das organizações presentes, para a continuidade do trabalho de levantamento de questões e de

---

Resolução n. 679/2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/codefat/termos-de-referencia.htm>. Acesso em: 14 maio 2012. p.13.

[371] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. *PNQ – Plano Nacional de Qualificação. Termo de Referência*. Aprovado por meio da Resolução n. 679/2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/codefat/termos-de-referencia.htm>. Acesso em: 14 maio 2012. p. 11.

[372] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 132.

[373] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 132.

[374] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 132.

elaboração de uma proposta preliminar do Programa. Estas reuniões ocorreram entre novembro de 2004 e abril de 2005.[375]

Em 27 de abril de 2005 – dia nacional da trabalhadora doméstica – foi realizado o Seminário "Trabalho Doméstico: Políticas Públicas e Promoção da Igualdade Racial", com a finalidade de aprofundar o debate sobre a proteção social, a qualificação, o combate à discriminação e o fortalecimento da representação sindical dos trabalhadores domésticos envolvendo o governo e a sociedade civil.[376]

Na ocasião, foi firmado um Protocolo de Intenções para a Concertação Social sobre o Trabalho Doméstico entre o MTE, através do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego da SEPPIR e da SPM, a FENATRAD e a OIT com a finalidade de estabelecer uma parceria para implementar as ações de qualificação social e profissional relativas ao programa Trabalho Doméstico Cidadão.[377]

A proposta do Programa Trabalho Doméstico Cidadão foi submetida às representações de trabalhadoras domésticas em duas oficinas de validação. O lançamento oficial ocorreu em 8 de novembro de 2005.[378]

O programa Trabalho Doméstico Cidadão é constituído de três subprojetos que abrangem: a qualificação social e profissional, e a elevação de escolaridade; o fortalecimento da auto-organização das trabalhadoras domésticas; e o desenvolvimento e articulação de projetos para intervenção em políticas públicas.[379]

No subprojeto I – Qualificação Social e Profissional e Elevação de Escolaridade, são desenvolvidos temas de identidade e cultura; trabalho decente; participação, empoderamento e qualidade de vida; os quais são ministrados não somente em salas de aula como também em laboratórios socioculturais e socioprofissionais.[380]

---

[375] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 132.

[376] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 133.

[377] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 133.

[378] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 133.

[379] SANCHES, Solange. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010. p. 134.

[380] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas.* Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. Brasília: OIT, 2011. Disponível em:

O subprojeto II – Fortalecimento da auto-organização das trabalhadoras domésticas visa possibilitar aos dirigentes melhores intervenções políticas e sindicais, bem como capacitar as organizações sindicais para o pleno exercício dessa atividade, a partir do desenvolvimento de temas sobre as particularidades do trabalho doméstico, direitos, cidadania, organização e gestão sindical.[381]

O subprojeto III - Intervenção em políticas públicas, por sua vez, contempla a elaboração de campanhas e ações voltadas para a sociedade em relação a questões do trabalho doméstico, tais como Direitos Humanos e Violência contra a Mulher; Direito à Moradia, Saúde, Trabalho e Previdência Social e Erradicação do Trabalho Infantil Doméstico.[382]

Na primeira fase do programa (2005-2007), os dois primeiros subprojetos foram destinados à qualificação social e profissional de 350 trabalhadoras domésticas em sete cidades de diferentes estados brasileiros (Recife, Salvador, Aracaju, São Luiz, Campinas, São Paulo e Rio de Janeiro): a 210 trabalhadoras foram desenvolvidas ações de qualificação social e profissional articulada à elevação de escolaridade (nível fundamental); e a 140 trabalhadoras, ações de qualificação para fortalecimento da organização das trabalhadoras domésticas.[383]

Nesta versão piloto, foram apresentados como avanços os seguintes resultados:

- Programa de governo construído entre Ministérios, Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Sindicatos, Organização Internacional do Trabalho;
- Valorização do trabalho doméstico em direção a uma política de Estado;
- Acesso da categoria das trabalhadoras domésticas a um programa de governo;
- Qualificação social e profissional, aliada à elevação de escolaridade das trabalhadoras domésticas (ensino fundamental);
- Acordo de Cooperação firmado com a Caixa Econômica Federal - CEF, para promover à construção de casas populares destinadas às trabalhadoras domésticas em articulação com o Ministério das Cidades;
- Construção do primeiro condomínio na cidade de Lauro de Freitas – BA;

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/gtd%20guia%20qualificacao%20trabalho%20domestico_747.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2012. p. 23.

[381] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas.* Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/gtd%20guia%20qualificacao%20trabalho%20domestico_747.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2012. p. 23.

[382] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. Plano Nacional de Qualificação. *Trabalho doméstico cidadão*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/LivretoPlanseq_trabalhodomesticocidadao.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010. p.13.

[383] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. Plano Nacional de Qualificação. *Trabalho doméstico cidadão*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/LivretoPlanseq_trabalhodomesticocidadao.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010. p.13.

- Realização de campanha de valorização e incentivo à formalização do trabalho doméstico;
- Sanção da Lei nº 11.324 de 19/07/06 de incentivo à formalização do trabalho doméstico (desconto no imposto de renda para quem emprega trabalhadora doméstica com carteira assinada);
- Realização de Mesa de Negociação Interministerial para discutir a necessidade de promover avanços na legislação sobre o trabalho doméstico, abordando fundamentalmente a questão do pagamento obrigatório do FGTS e a inclusão do Programa Trabalho Doméstico Cidadão como uma ação do Plano Plurianual (PPA) 2008-2011;
- Inclusão de ação voltada para a continuidade da implementação do Programa Trabalho Doméstico Cidadão no PPA 2008-2011.[384]

A fim de dar continuidade às ações do Programa Trabalho Doméstico Cidadão, referente ao Plano Plurianual 2008-2011, houve Chamada Pública de Parceria (2009-2010) com o objetivo de qualificação social e profissional de 2100 (dois mil e cem) trabalhadores nos Estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rondônia, Sergipe, Santa Catarina, São Paulo e Distrito Federal.[385]

Segundo o edital, a demanda do mercado de trabalho para empregos diretos no âmbito do trabalho doméstico correspondia, no período, a 7.000, distribuída entre as seguintes ocupações, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações: empregado doméstico cuidador de crianças e idosos (1.000); empregado doméstico arrumador (1.000) e cozinhador/conservação de alimentos (5.000).[386]

As propostas deveriam observar diretrizes curriculares e metodológicas, de acordo com a orientação do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), nos seguintes termos:

- Resgate da cidadania e valorização profissional das /os trabalhadoras/es domésticas/os;
- Construção coletiva de conhecimento teórico e prático sobre as múltiplas atividades ligadas ao trabalho doméstico, buscando sua formação integral;
- Criação de um espaço aberto e plural para a reflexão sobre as questões ligadas ao mundo do trabalho doméstico;
- Desenvolvimento de valores como: ética, solidariedade, cooperação, responsabilidade, autonomia, empoderamento e compromisso social;
- Transversalização das questões de gênero, raça/etnia e geração.[387]

---

[384] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 43.

[385] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p.2.

[386] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 44.

[387] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em:

Neste sentido, estabeleceu-se que os conteúdos fossem abordados como:

> meio de potencializar a organização e a recriação dos novos conhecimentos e, não como fim, reduzidos em si mesmos, como fragmentos apartados da complexidade da vida em sociedade. Para isso, o maior desafio que se apresenta é a construção de um currículo integrado que possa articular os conhecimentos gerais, a leitura do mundo e os conhecimentos técnicos.[388]

Portanto, "os conhecimentos trazidos pelas trabalhadoras/os são elementos fundamentais para promover a reflexão sobre a realidade, seja aquela na qual estão inseridos mais imediatamente, seja a realidade social como um todo."[389]

Frente a estas diretrizes metodológicas, os cursos são compostos por dois eixos[390]: formação técnica geral (FTG), a qual se destina a "conhecimentos de caráter sócio-técnico relativos ao trabalho, que perpassam todas as ocupações e que são necessários a qualquer tipo de inserção no mundo do trabalho (assalariado, de forma autônoma ou por meio da economia solidária)"[391], e o eixo de formação específica denominado Arco Ocupacional do trabalho doméstico.

A fim de melhor compreensão do exposto, apresentam-se os conteúdos programáticos dos cursos definidos no edital da Chamada Pública de Parceria referente a 2009-2010:

> **FORMAÇÃO TÉCNICA GERAL – FTG – 60 horas – (Comum a Todos/as)**
> **I – Ética Profissional:**
> - História do Trabalho Doméstico
> - O Valor Social do Trabalho Doméstico
> - Questões de Gênero, Raça e Geração no Mundo do Trabalho Doméstico
> - **Ética e Cidadania**
> - A Discriminação de Gênero, Raça e Etnia no Mercado de Trabalho.
> - Perfil Profissional da trabalhadora doméstica;
> - Direitos e Deveres da trabalhadora doméstica;
> - Legislação Previdenciária;
> - Legislação Trabalhista

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 47.

[388] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 48.

[389] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 48.

[390] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 48.

[391] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 48. Nota 9.

II - A trabalhadora doméstica e o Ambiente de Trabalho:
- Os espaços público e privado;
- Leituras da Cidade – **Bairro em que mora X Bairro onde trabalha.**
- As Relações Interpessoais no contexto familiar
III – Divisão Social e Sexual do Trabalho:
- Trabalho Produtivo e Improdutivo
IV- As Novas Tecnologias no Mundo da Casa
V- Organização no Trabalho doméstico
VI- Organização da Economia Doméstica
VII - Saúde e Segurança no Trabalho:
- Segurança alimentar
VIII - Equipamento Básico, Organização e Gestão do Estoque
VIX - Primeiros Socorros

COZINHA BÁSICA, REGIONAL E ÉTNICA – 140 horas
I – Alimentação Saudável:
- Importância da alimentação;
- Grupos básicos dos alimentos.
II - Higiene Alimentar:
- Importância da higiene no preparo dos alimentos;
- higiene do manipulador;
Higiene das instalações, utensílios e equipamentos;
- Higiene na manipulação de alimentos.
III – Técnicas de preparo e cocção de alimento:
- Frutas;
- Hortaliças;
- Leguminosas;
- Cereais e farinhas;
- Carnes- bovina, frango, suína, pescado;
- Leite e ovos
- Molhos e sopas

CUIDADOR/A (CRIANÇAS E IDOSOS) – 140 horas
I – O Primeiro ano de vida da criança:
- Desenvolvimento Físico;
- Desenvolvimento emocional e social, - Alimentação do bebê e Higiene dos utensílios;
- Higiene Corporal do Bebê e primeiros cuidados.
II – A Criança de 02 a 05 anos:
- Desenvolvimento motor, psico-social e cognitivo;
- Aquisição e incorporação de hábitos de higiene;
-Atividades desenvolvidas com a criança;
-Importância e significado do Brincar
III – Saúde da Criança:
- Principais Doenças e seus sintomas;
- Dentição e higiene
IV – Noções Básicas de: Primeiros Socorros;
Prevenção de acidentes domésticos;
- Atendimento emergencial
V – Perfil do Profissional que trabalha com criança pequena;
VI – Pessoas Idosas - conhecendo o ciclo da vida;
VII – Porque aprender a cuidar de pessoas idosas;
VIII - Alimentação da pessoa idosa;
VIV - Espaço físico do idoso
X - Perfil do Profissional que trabalha com idosos*;*

ARRUMADEIRA – 140 horas
I – Higiene e Saúde:
- Higiene Pessoal;
- Higiene do Vestuário;
- higiene no ambiente de trabalho.

II – Lixo:
- Acondicionamento e cuidados com o lixo
- Reciclagem do lixo.

III – Noções de Antropometria e Ergonomia:
- Distribuição do tempo;
- Postura do corpo;

IV – Organização no trabalho;

V – Utensílios e Equipamentos de Limpeza:
- funções, manuseio, conservação.
- Periodicidade da Limpeza.

VI – Técnicas de limpeza e rotina de trabalho

VII – Prevenção de Acidentes (grifos originais).[392]

Observa-se que as temáticas exigidas para o eixo de formação técnica geral coadunam-se com a proposta da qualificação para além do trabalho, para o desenvolvimento pessoal de forma a incutir tanto no âmbito profissional como social, com vistas ao exercício da cidadania e ao gozo de direitos.

Referente ao Plano Plurianual 2008-2011, segundo dados do MTE, o Programa de Qualificação Social e Profissional de Trabalhadoras Domésticas e Outras Populações em Situação de Alta Vulnerabilidade apresentou as seguintes descrições e resultados:

[392] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012. p. 49-50.

01 Programa PPA 2008 - 2011	**Programa 0101 - Qualificação Social e Profissional**
02 Nome da Ação	4733 - Qualificação Social e Profissional de Trabalhadoras Domésticas e Outras Populações em Situação de Alta Vulnerabilidade
03 Descrição da Ação	Disponibilização, em base setorial, com ênfase social, de oportunidades de qualificação social (reflexão sobre cidadania, fortalecimento e o mundo do trabalho), profissional (fundamentos técnico-científicos da ocupação) e ocupacional (atividades específicas à ocupação), em articulação com a intermediação de mão-de-obra, geração de emprego e renda e elevação de escolaridade, para trabalhadoras/es domésticas/os e outras populações em situação de alta vulnerabilidade, tais como assentados/as e acampados/as da reforma agrária, agricultura familiar, agricultura orgânica, economia solidária, microcrédito, dentro outros, tendo como princípios mecanismos de concertação e diálogo social, de forma a prover a inserção cidadã dessas/es trabalhadoras/es no mundo do trabalho. Consubstanciada em Planos Setoriais de Qualificação.
04 Prazo	Atividade Contínua
05 Responsável pela Execução da Ação	Ministério do Trabalho e Emprego/SPPE-DEQ
06 Parcerias	Forma de Implementação:descentralizadamente por Governos Estaduais, consórcios intermunicipais e entidades de notória competência em educação, com recursos repassados pela União
07 Resultados Esperados	13.090 Trabalhadores qualificados
08 Resultados Alcançados - 2007	25.548 TRABALHADORES QUALIFICADOS
09 Previsão Orçamentária para Execução da Ação	7.200.000
10 Responsável Técnico da Ação	SPPE-DEQ/ Coordenação-Geral de Qualificação Sem Coordenador Vinculado

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.[393]

A partir da experiência federal do Programa Trabalho Doméstico Cidadão, a OIT e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) desenvolveram um "Guia para programas de qualificação para trabalhadoras domésticas"

[393] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/antd/qualificacao-social-e-profissional-de-trabalhadoras-domesticas-e-outras-populacoes-em-situacao-de-alta-vulnerabilidade.htm>. Acesso em: 20 set. 2010.

com base na primeira fase do Trabalho Doméstico Cidadão, com vistas a promover orientações para ações similares em nível local (Estados e municípios).[394]

O documento observa que as etapas não são rígidas, "mas trazem questões que devem ser levadas em consideração na implementação de programas de qualificação", quais sejam: fonte de financiamento; conhecimento da realidade local; definição dos princípios do programa; elaboração de subprojetos; estrutura de gestão e diálogo social; e, por fim, monitoramento e avaliação.[395]

Diante do exposto, nota-se que a qualificação profissional concebida como "construção social" proporciona o desenvolvimento do indivíduo para compreender as condições de trabalho e o meio social, influindo sobre eles, com vistas ao exercício da cidadania, ao gozo de direitos, bem como à realização pessoal.

Portanto, nesta perscpetiva, programas de qualificação profissional, no Brasil, dirigidos aos trabalhadores domésticos, tornam-se elementos essenciais para o empoderamento político e social da categoria que concorrerá para sua valorização, pois provocam consequente mudança no modelo social de trabalho doméstico remunerado, aproximando-se da efetivação do trabalho decente almejado e formalizado nas novas normas internacionais da OIT.

---

[394] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas.* Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/gtd%20guia%20qualificacao%20trabalho%20domestico_747.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2012. p. 11.

[395] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas.* Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/gtd%20guia%20qualificacao%20trabalho%20domestico_747.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2012. p. 11-33.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente tese tratou do trabalho doméstico remunerado no Brasil com enfoque na qualificação profissional. Considera-se trabalhador doméstico, para os efeitos da pesquisa, aquele que: presta serviços vinculados às necessidades permanentes do âmbito residencial e de seus membros, seja ele constituído por uma pessoa física ou família; com vistas a uma contrapartida econômica; sem finalidade lucrativa direta para o tomador dos serviços; mediante uma relação de emprego ou não.

Assim, foi utilizada a expressão "trabalhador doméstico" com o propósito de incluir no estudo o trabalhador doméstico diarista, haja vista a repercussão social e econômica, uma vez que vários trabalhadores, nesta condição, encontram-se na informalidade. Considera-se trabalhador doméstico diarista aquele que presta serviços de forma eventual, no máximo uma vez por semana (nos termos do projeto de lei apresentado), vinculados ao âmbito residencial, como ocupação profissional (com base no texto na Convenção n.189 da OIT), e sem finalidade lucrativa direta para o tomador de serviços.

Observou-se que os serviços vinculados às necessidades permanentes do âmbito residencial e de seus membros envolvem várias tarefas distintas, as quais, em muitos casos, não são definidas no momento da contratação, e, são realizadas por uma única pessoa, em número expressivo por mulheres. Isto ocorre porque há uma concepção social de que elas não necessitam ser realizadas por trabalhador especializado/qualificado, sob a justificativa de que as tarefas vinculadas ao lar são ainda interpretadas como inerentes à natureza feminina. Esta postura social e outros fatores contribuíram e contribuem para desvalorização legal e social do trabalho doméstico remunerado.

Salientou-se que, de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), classificação usada no Sistema Estatístico Nacional e na Administração Pública, os serviços domésticos são considerados atividade econômica.

Desta forma, pode-se afirmar que o trabalho doméstico não tem finalidade econômica direta para o empregador doméstico, porém, contribui para a distribuição e geração de riqueza não somente para os trabalhadores, mas também para muitas mulheres, pois possibilita que elas tenham uma ocupação profissional fora do âmbito residencial. Assim, não se justifica, com base no fundamento da finalidade não lucrativa para o empregador, a desigualdade nos direitos básicos trabalhistas e previdenciários, salvo aqueles decorrentes de características específicas de qualquer ocupação.

Por isso, tem-se a reivindicação dos trabalhadores domésticos pelo reconhecimento da ocupação como "trabalho" **e** trabalho com o mesmo valor dos demais, uma vez que contribui para a economia e para a sociedade. Tais reivindicações foram acolhidas pela OIT e intituladas: "Trabalho decente para os trabalhadores domésticos". Após estudos e debates nas Reuniões de 2010 e 2011 da Conferência Internacional do Trabalho, aquelas foram formalizadas na Convenção n. 189 e Recomendação n. 201. Entre as reivindicações aprovadas, consta a qualificação profissional, a qual foi prevista em item específico na Recomendação n.201.

Na perspectiva conceitual das normas internacionais do trabalho, a formação profissional deve destinar-se não somente à formação para o trabalho como também ao desenvolvimento pessoal, a fim de abarcar, além do aspecto econômico, o desenvolvimento humano e social, requisitos necessários para o exercício da cidadania e o gozo de direitos. Portanto, a formação profissional tem sido considerada como um direito fundamental do trabalhador.

O conceito de trabalho decente, por sua vez, ainda está em construção. No entanto, foram apontados como elementos característicos, aqueles que abrangem os quatro objetivos estratégicos da OIT: a promoção dos direitos fundamentais do trabalho, o emprego, a proteção social, e o diálogo social, a fim de alcançar liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana. Assim, o trabalho decente supõe a vigência efetiva de direitos, que não poderão ser alcançados sem democracia, justiça social e cidadania, as quais possuem como instrumento substancial a educação, inclusive a formação profissional. Neste sentido, a formação profissional com vistas à qualificação social e profissional é componente essencial de consecução do trabalho decente, ou seja, ao se almejar o trabalho decente, deve-se incluir na agenda a efetivação do direito à formação profissional.

Com base nestes fundamentos, propugna-se pela qualificação profissional do trabalho doméstico como instrumento de sua valorização social na perspectiva do trabalho decente.

No que tange ao trabalho doméstico remunerado no Brasil, dados do IBGE demonstraram que os trabalhadores domésticos são constituídos expressivamente por mulheres; maioria de negras e pardas; com 35 a 44 anos, com tendência ao aumento nos grupos acima de 35 anos; sem carteira de trabalho assinada; nível de escolaridade baixo, apesar do aumento na instrução em 2009; e baixos rendimentos em comparação à população ocupada.

Constatou-se, também, uma mudança na forma de contratação do trabalho doméstico com o aumento do número de trabalhadores que prestam serviços para mais de um domicílio (os quais, em geral, são aqueles que laboram alguns dias na semana), apesar da maioria, ainda, prestar serviço em apenas um domicílio; bem como, houve uma redução da oferta de trabalho doméstico, mesmo com a grande demanda por tais serviços.

Neste contexto, considera-se que há um momento oportuno para a equiparação de direitos, haja vista que os argumentos levantados quanto ao aumento do custo do trabalho doméstico e ao consequente desemprego não são mais condizentes com a realidade socioeconômica do Brasil. Aliado a isto, a regulamentação do trabalho doméstico diarista, também, se faz necessária para se evitar a migração dos potenciais empregados domésticos para a informalidade.

Com a análise da evolução legislativa, dos direitos não assegurados aos empregados domésticos (até dez./2012), corroborados com a exposição da experiência de alguns países, verificou-se que a proteção social concedida pela legislação brasileira é baseada numa concepção discriminatória da sociedade e não em argumentos consistentes de racionalidade.

Quanto ao trabalhador doméstico diarista, indagou-se se o sistema de cooperativa de trabalho, de acordo com a lei n. 12.690/12, não seria um mecanismo de proteção social mais eficaz. Nos termos do projeto de lei, quando aquele prestar serviços por conta própria, terá direito somente ao valor da diária, cabendo a ele mesmo sua inscrição e contribuição para a Previdência Social. Em contrapartida, enquanto sócio de cooperativa de trabalho prestará serviço em regime de autonomia, porém, com limite de jornada diária e semanal, repouso semanal remunerado, retirada para o trabalho noturno superior à do diurno, adicional para atividade insalubres ou perigosas, bem como seguro de acidente de trabalho, além da retribuição do serviço (retirada) não poder ser inferior ao

piso da categoria ou do salário mínimo vigente, e a contribuição previdenciária será descontada do valor da retirada e recolhida pela própria cooperativa. Neste sentido, considera-se, em primeira análise, (pois não há ainda resultados sociais e econômicos a serem avaliados), a cooperativa um mecanismo de proteção social para esta forma de trabalho doméstico, que, na maioria das vezes, encontra-se em situação de informalidade, principalmente, se o projeto de lei a respeito mantiver a facultatividade da contribuição previdenciária.

Portanto, frente ao cenário de desvalorização e precarização, e ao mesmo tempo de demanda crescente por parte dos tomadores de serviços, nota-se que há um momento propício para a promoção do trabalho decente por meio da isonomia dos direitos trabalhistas e previdenciários, e da qualificação profissional. Esta última proporciona: melhoria das oportunidades dignas de emprego e renda; a desconstrução da imagem social negativa da categoria, e, por conseguinte, uma mudança no modelo de trabalho doméstico;

Como abordado, os serviços domésticos são bastante abrangentes. No entanto, os avanços tecnológicos aplicados ao ambiente doméstico, as variedades de produtos químicos disponíveis, a exigência de habilidades para o cuidado de idosos e crianças, e, outros fatores, impactaram nas competências e habilidades necessárias para o exercício dos serviços domésticos, os quais não podem mais ser considerados de aprendizado natural. Por consequência, justifica-se, em termos práticos, a qualificação profissional do trabalho doméstico e mesmo a especialização na sua execução.

Contudo, sendo a formação profissional elemento essencial para a efetivação do trabalho decente, a qualificação profissional de trabalhadores domésticos deve ir além da formação para o trabalho, tendo em vista o empoderamento individual e coletivo da categoria, ou seja, que possam refletir sobre as questões do mundo do trabalho e questões transversais como gênero e raça/etnia, influenciando no meio social e contribuindo, por conseguinte, para a valorização da categoria e a construção de um novo modelo de trabalho doméstico.

Diante do exposto, pode-se afirmar que a diferenciação dos direitos reforça e legitima a discriminação social, sendo necessária, por consequência, uma mudança na postura da sociedade, e isso não se dá somente pela via legal. Neste sentido, a fim de alterar a visão social do trabalho doméstico remunerado, propugna-se pela intensificação, paralelamente à mudança legislativa, dos programas de qualificação profissional dirigidos à categoria como instrumento de valorização e reformulação do modelo de prestação dos serviços domésticos.

Em síntese, com o aumento da demanda pelos serviços domésticos, a conscientização de que o trabalho doméstico não é algo natural, principalmente, para as mulheres, e que requer cada vez mais competências e habilidades específicas, a qualificação profissional com ou sem a especialização quanto às tarefas a serem realizadas e o amparo da legislação promoverão uma mudança na concepção social de trabalho doméstico, por consequência, alterando o modelo da relação de trabalho doméstico em direção à valorização na perspectiva do trabalho decente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. O Trabalho decente e a inclusão da população negra no mercado de trabalho. In: *Encontro Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social com Inclusão da População Negra*. Organização Internacional do Trabalho, Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.oit.org.br/info/download/publ/oit_igualdade_racial_03.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2011.

AGUDELO MEJÍA, Santiago. *Alianzas entre formación y competencia*: reminiscencias de una vida profesional. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/alianzas-entre-formaci%C3%B3n-y-competencia-reminiscencias-vida-profesional>. Acesso em: 04 abr. 2012.

ÁVILA, Maria Betânia et. al. (Org.). *Reflexões feministas sobre a informalidade e trabalho doméstico.* Recife: SOS CORPO. Instituto Feminista para a Democracia, 2008.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Formación y legislación del trabajo*. 2.ed. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/barbagel/pdf/barbag.pdf>. Acesso: 02 abr. 2012.

_____; GHIONE, Hugo Barreto; HENDERSON, Humberto. *El derecho a la formación professional y las normas internacionales.* Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. Disponível em: <http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/der_fp/index.htm>. Acesso em: 10 maio 2012.

BARBOSA, Ayres D'Athayde Wemelinger. *Trabalho doméstico*: comentários, legislação, jurisprudência e temas polêmicos. Curitiba: Juruá, 2009.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Veronica Altef. Organização sindical de trabalhadores domésticos: entre a realidade e a legislação. *Revista Justiça do Trabalho*, n. 326, p. 100-116, 2011.

_____. Os projetos de convenção e recomendação da OIT para trabalhadores domésticos: discussão nas reuniões da Conferência Internacional do Trabalho de 2010 e 2011. *LTr Suplemento Trabalhista*, ano 47, n. 065, p. 331-336, 2011.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de doutorado. UNB. Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/2711/1/2007_JoazeBernardinoCosta.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei 338/2011*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=491682>. Acesso em: 08 ago. 2011.

_____. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei n. 1626/1989*. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/dc_20.asp?selCodColecaoCsv=D&Datain=23/10/1993&txpagina=22854&altura=650&largura=800>. Acesso em: 08 ago. 2011.

_____. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei n. 4.622/2004*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=272913>. Acesso em: 21 ago. 2012.

_____. Câmara dos Deputados. *Projeto de lei 6671/2009*. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465020>. Acesso em: 08 ago. 2011.

_____. Câmara dos Deputados. *Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1020373&filename=Tramitacao-PEC+478/2010>. Acesso em: 22 nov. 2012.

_____. *Decreto n. 5154 de 23 de junho de 2004*. Regulamenta o §2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5154.htm>. Acesso em: 04 abr. 2012.

_____. *Mensagem de veto n. 577, de 19 de julho de 2006*. Lei 11.324, de 19 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em: 08 ago. 2011.

_____. Ministério da Previdência Social. *Aposentadoria Especial*. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>. Acesso em: 12 ago. 2011.

_____. Ministério das Relações Exteriores. Dai - Divisão de assuntos institucionais. *Memorando de Entendimento entre a República Federativa do Brasil e a Organização Internacional do Trabalho para o estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www2.mre.gov.br/dai/b_oit_07_5110.htm>. Acesso em: 08 set. 2010.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/antd/default.asp>. Acesso em: 08 set. 2010.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 03 abr. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho decente. *Texto base*. Brasília, 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A32DC115D0132DFCD49527F21/Texto%20Base%20I%20CNETD.pdf%20Versão%20nova%20em%2007-10-2011.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Plano nacional de emprego e trabalho decente.* Gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional de Qualificação. *Bases de uma nova política pública de qualificação*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/conheca_base.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. *Plano Nacional de Qualificação. Plano setorial de qualificação – PlanSeQ's: orientações para elaboração de projetos e audiências públicas.* Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/kit_planseq_manual_orientacoes.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. *PNQ – Plano Nacional de Qualificação. Termo de Referência*. Aprovado por meio da Resolução n. 679/2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/codefat/termos-de-referencia.htm>. Acesso em: 14 maio 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Qualificação. Plano Nacional de Qualificação. *Trabalho doméstico cidadão*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/LivretoPlanseq_trabalhodomesticocidadao.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Edital da chamada pública de parcerias, SPPE/MTE nº 012/2009.* Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C18024B012C185A436F6B5F/chamda_publica_12_domestico.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho doméstico*: direitos e deveres: orientações. 3.ed. Brasília: MTE/SIT, 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/cartilha.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2008.

_____. Presidência da República. *Exposição de motivos. Medida Provisória 284, de 06 de março de 2006*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Exm/EM-23-A-MF-MPS.htm>. Acesso em: 08 ago. 2011.

_____. Senado Federal. *Projeto de lei n. 160, de 2009. Dispõe sobre a definição de Diarista.* Disponível em : <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90739>. Acesso em: 28 jan. 2011.

_____. Senado Federal. *Projeto de lei do Senado n. 163, de 2006.* Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/mate-pdf/8269.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2011.

_____. Senado Federal. *Projeto de lei n. 678/2011*. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=103211>. Acesso em: 08 ago. 2011.

_____. Senado Federal. *Proposta de Emenda à Constituição 58/2011 de 21 de junho de 2011*. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/mate-pdf/92535.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. Consulta de Acórdãos. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1964>. Acesso em: 08 ago. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 4º Região. Consultas Jurisprudências. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>. Acesso em: 10 ago. 2011.

BRITTO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 2000.

BRUSCHINI, Cristina Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 331-353, jul./dez. 2006, p. 351 . Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a09v23n2.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012.

CARVALHO, Francisco Edivar; CARVALHO, Noêmia Fernandes de Lima. *Empregado doméstico*. São Paulo: Ltr, 2001.

CARVALHO, Luiz. *Em audiências na Câmara, domésticas cobram igualdade e ratificação da 189*. Disponível em: <http://www.cut.org.br/destaques/22113/em-audiencias-na-camara-domesticas-cobram-igualdade-e-ratificacao-da-189>. Acesso em: 07 jul. 2012.

CARVALHO, Rejane Gomes. *Entre a qualificação profissional e a formação cidadã:* um árido desafio para o PNQ/PlanTeQ na Paraíba. Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba, 2011. Disponível em: <http://bdtd.biblioteca.ufpb.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1518>. Acesso em: 21 mar. 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Pelo fim da escravidão moderna:* Ratificação da Convenção 189 da OIT já! Disponível em: <http://www.cut.org.br/acontece/21598/pelo-fim-da-escravidao-moderna-ratificacao-da-convencao-189-da-oit-ja>. Acesso em: 07 jul. 2012.

CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA. *Direitos das Trabalhadoras domésticas*: comentários sobre a legislação atual, conquistas e lacunas. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=28>. Acesso em: 12 set. 2010.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. A nova lei das domésticas. *Revista LTr*, v. 37, n. 2, p. 152-155, fev., 1973.

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS. *Sortir de l'ombre*: organizer e protéger les travailleurs domestique en Europe: le rôle des syndicats. Bruxelles, 2005. Disponível em: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_domestic_workers.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2011.

CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRABHO). La construccion de una estrategia de laborizacion de las trabajadoras del hogar. In: *Sindicatos y formación*. Disponível em: <http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf>. Acesso: 17 abr. 2011.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. Trabajo decente, vida decente para los trabajadores e trabajadoras del hogar. *Guía de Acción*. Nov. 2010. Disponível em: <http://www.ituc-csi.org/csi-guia-de-accion-trabajo-decente.html?lang=es>. Acesso em: 03 mar. 2011.

_____. *Trabajadores y trabajadoras del hogar - 12 para 12*. Disponível em: <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12.html>. Acesso em: 07 jul. 2012.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. *Curso de direito previdenciário*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. *Revista LTr*, v. 75, n.3, p. 311-317, mar., 2011.

COSTA, Patrícia de Oliveira. O trabalhador doméstico no Brasil: reflexões sobre a efetividade da Lei n. 5859, de 11.12.72. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região*, v. 12, p. 41-54, 2004.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 11.ed. São Paulo: 2012.

DELUIZ, Neise. Globalização econômica e os desafíos à formação profissional. *Boletim técnico do Senac*, v.30, n. 3, set./dez., 2004. Disponível em: <http://www.senac.br/INFORMATIVO/bts/222/boltec222b.htm>. Acesso em: 18 abr. 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. Sistema de pesquisa de Emprego e Desemprego. A mulher nos mercados de trabalho metropolitanos, março, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/PED_Metropolitano_Mulher_2010.pdf>. Acesso em: 28 set. 2010.

_____. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). *O emprego doméstico*: uma ocupação tipicamente feminina. Brasília: OIT – Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. (Cadernos GRPE, n.3). Disponível em: <http://www.dieese.org.br/projetos/OIT/trabalhoDomesticoRelatorio.pdf>. Acesso em: 12 set. 2010.

_____; FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). *O emprego doméstico no período de 2000 a 2009.* Sistema de pesquisa de Emprego e Desemprego, Região Metropolitana de São Paulo, março, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/PED_RMSP_Mulher_2010.pdf>. Acesso em: 12 set. 2010.

D'SOUZA, Asha. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico*: panorama de la labor de la OIT. Oficina de la OIT para la igualdad de gênero/OIT, 2010. Disponível: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2012.

DULTRA, Eneida Vinhaes; MORI, Natalia (Org.). *Trabalhadoras domésticas em luta:* Direitos, igualdade e reconhecimento. Brasília: CFEMEA, 2008 (Coleção 20 Anos de Cidadania e Feminismo, 1). Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=21>. Acesso em: 12 set. 2010.

EGGER, Philippe; SENGENBERGER, Werner. Problemas y políticas del trabjo decente. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001, p. 27-68. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso: 05 out. 2010.

ESPAÑA. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por El que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado,* n. 277, 17 de noviembre de 2011, sec.I., p. 119046 – 119057. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/17/pdfs/BOE-A-2011-17975.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012.

ESPINOZA, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2003. Disponível em: <http:// www.oit.org.pe/ssos/.../trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>. Acesso em: 05 out. 2010.

FERRAZ, Fernando Basto. *Empregados domésticos*. São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, Patrícia. *10º Congresso das Trabalhadoras Domésticas debate realidade e avanços conquistados pela categoria*. Disponível em: <http://www.cut.org.br/acontece/21237/10-congresso-das-trabalhadoras-domesticas-debate-realidade-e-avancos-conquistados-pela-categoria>. Acesso em: 07 jul. 2012.

FERRETTI, Celso João. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n.87, p.401-422, maio/ago., 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21463.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012.

_____. et. al. (Org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação*: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

FILGUEIRAS, Cristina Almeida Cunha. Atores locais na implementação da política de qualificação profissional. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 107, p. 438-460, jul./set.2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n107/04.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2012.

FRANCE**.** *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999*. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000) Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>. Acesso em: 14 mar. 2012.

_____. Ministère du Travail, de L'emploi et de la Santé. *Les droits et obligations de l'employé(e) de Maison*. Disponível em: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/employe-e-de-maison-assistant-e,127/les-droits-et-obligations-de-l,12732.html>. Acesso em: 14 mar. 2012.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS – SEADE. O Trabalho doméstico na Região Metropolitana de São Paulo. *Mulher e Trabalho*, n. 20, p. 1-16, São Paulo, abril, 2009. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/boletins/resumo_boletim_MuTrab20.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2012.

_____. Trabalho e desigualdade de gênero na Região Metropolitana de São Paulo: Balanço do mercado de trabalho feminino em 2009; Emprego doméstico no período 2000-2009. *Mulher e Trabalho*, n. 21, p. 1- 33, São Paulo, março, 2010. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/boletins/resumo_boletim_MuTrab21.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2012.

GARMENDIA ARIGÓN, Mário. *Derecho del trabajo y formación*. Montevideo: CINTERFOR, 2003. Disponível em: <http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gar_dtra/index.htm>. Acesso em: 02 abr. 2012.

GHAI, Dharam. Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 122, n. 2, p. 125-160, 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>. Acesso em: 08 out. 2010.

GHIONE, Hugo Barreto. *Formación profesional en el diálogo social*. Disponível em: <http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/barreto/index.htm>. Acesso em: 02 abr. 2012.

GHIOTTO, Luciana; PASCUAL, Rodrigo F. Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Revista Herramienta*, n. 44, Buenos Aires. Disponível em: <http:// http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-tra>. Acesso em: 20 set. 2010.

GLOBAL EXTENSION OF SOCIAL SECURITY (GESS). *Piso de protección social*. Disponível em: <http://www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=1321>. Acesso em: 20 mar. 2011.

GOÉS, Maurício de Carvalho. A problemática hermenêutica na configuração da relação de emprego doméstico. *Justiça do Trabalho*, v. 24, n. 285, p. 81-92, set. 2007.

GOMES, Orlando; Gottschalk. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. 2v.

GUIBERTTI, Adriana Maria. O trabalho doméstico e o Ministério do Trabalho e Emprego. *Observatório Nacional do Mercado de Trabalho*, p. 1-6. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/O_trabalho_domestico_MTE_2010.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2011.

HAY, Nancy N. El. *Jornada de trabajo del servicio doméstico*. Córdoba: Advocatus, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Classificação Nacional de Atividades Econômicas*. 1ª Versão. 2. ed., Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnae2.0/cnae2.0.pdf>. Acesso em: 03 out. 2012.

_____. Contas Nacionais Trimestrais. *Indicadores de Volume e Valores Correntes: Jan./março, 2012*. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Fasciculo_Indicadores_IBGE/pib-vol-val_201201caderno.pdf>. p.36-7. Acesso em: 08 jul. 2012.

_____. Pesquisa Mensal de Emprego. *Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada*, p. 1-15, 2010. Disponível em: < http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 16 fev. 2011.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. *Síntese de Indicadores – 2009*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/pnad_sintese_2009.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2012.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. *Síntese de Indicadores – 2011*. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2011.pdf>. Acesso em: 04 out. 2012.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, n. 90, 5 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2012.

JORGE, Tiago Antônio da Silva. *Políticas públicas de qualificação profissional no Brasil*: uma análise a partir do PLANFOR e do PNQ. Dissertação de Mestrado da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, 2009. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/HJPB-7UPQ85/1/1000000771.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2012.

KOFES, Suely. *Mulher, mulheres*: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas. Campinas: Unicamp, 2001.

LANARI, María Estela. *Trabajo decente:* significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Disponível em: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_07_trabajoDecente.pdf>. Acesso: 11 out. 2010.

LEITE, Elenice Monteiro. *El rescate de la qualificación.* Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/leite.pdf>. 02 abr. 2012.

LIMA, Antonio Almerico Biondi; LOPES, Fernando Augusto Moreira. *Diálogo social e qualificação profissional*: experiências e propostas. Brasília: MTE, SSPE, DEQ, 2005. (Coleção Qualificação Social e Profissional) Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnq/dialogos_sociais.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2011.

LIMA, Rita de Lourdes; SILVA, Amanda Kelly Belo da; SILVA, Franciclézia de Sousa Barreto; MEDEIROS, Milena Gomes de. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. *Revista Katályses*. Florianópolis, v.13, n.1, p.40-48, jan./jun.2010.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1980.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competencia profissional – das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, v. 19, n. 64, Campinas, set. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002>. Acesso em: 04 abr. 2012.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. *Manual do trabalho doméstico*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade. *Metodologia do trabalho científico*: para o curso de direito. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, Hildete Pereira de. *O serviço doméstico:* de criadas a trabalhadoras. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para discussão do IPEA, n. 565). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0565.pdf>. Acesso em: 21 set. 2010.

_____. CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo: quem faz? *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, n.13, p. 135-158, jan./abr. 2009. p. 142. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rec/v13n1/06.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.

MONTOYA, Guillermo Correa. *Reflexiones conceptuales frente a la noción de trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/concepto_trabajo_decente.pdf>. Acesso em: 08 out. 2010.

MORAES, Evaristo de. Do trabalho doméstico e sua regulamentação. *Revista LTr*, São Paulo, v. 37, n. 6, p. 493-500, jun., 1973.

_____; MORAES, Antonio Carlos Flores. *Introdução ao direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MORI, Natalia et. al. (Orgs.) *Tensões e experiências*: um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador. Natalia Mori, Soraya Fleischer, Angela Figueiredo, Joaze Bernardino-Costa, e Tânia Cruz. Orgs. Brasília: CFEMEA: MDG3 Fund, 2011. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=128&task=view.download&cid=90>. Acesso em: 24 jan. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Emanuela Patrícia de. *Cursos para trabalhadoras domésticas:* estratégias de modelagem. Dissertação de Mestrado em Antropologia Social. UNICAMP. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas, 2007. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000419681&fd=y>. Acesso em: 19 out. 2010.

OLIVEIRA, Oris de. *A profissionalização no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 1977.

OLIVEIRA, Rachel Barros de. A cidadania a partir de 1930 e sua relação com as categorias profissionais: uma leitura sobre o emprego doméstico. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, Araraquara, v. 2, n.1, jul./dez. 2009. Disponível em: <http://seer.fclar.unesp.br/redd/article/view/2187/1795>. Acesso em: 24 ago. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Centro Interamericano de Invetigação y Documentación sobre Formación Profesional. Cinterfor. *Formación para el trabajo decente*. Montevideo: Cinterfor, 2001. Disponível em: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f_td/index.htm>. Acesso em: 02 abr. 2012.

_____. Centro Interamericano de Invetigação y Documentación sobre Formación Profesional. Cinterfor. La construccion de uma estratégia de laborizacion de las trabajadoras del hogar. In: *Sindicatos y formación*, p. 99-109. Disponível em: <www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/.../exp_sec.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2011.

_____. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/intro1.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

_____. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. ISCO 88.* Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/5.htm>. Acesso em: 03 fev. 2011.

_____. Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Reunião, 2012. *Actas Provisionales*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183322.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.

_____. Conferência internacional do Trabalho, 101ª. Reunião, 2012. *Informe IV(1), 2011. Pisos de protección social para a justicia social y una globalización equitativa.* Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_160399.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.

_____. *Convenios y recomendaciones*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>. Acesso em: 20 mar. 2011.

_____. *Cooperativas*: mudanças, oportunidades e deságios. Brasília: OIT, 2001. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/cooperative/pub/cooperativas_mudancas_oportunidades_desafios_219.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2012.

_____. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 24 jan. 2011.

_____. *Definición del Trabajo Decente*. Disponível em: <http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

_____. El Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico recibió su primera ratificación un año después de su adopción. In: *Notícias da OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_183380/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 jul. 2012.

_____. El histórico tratado de la OIT sobre trabajadores domésticos entrará em vigor. In: *Notícias da OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189221/lang--es/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2012.

_____. Escritório do Brasil. *A OIT no Brasil*: Trabalho decente para uma vida digna. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2012.

_____. Escritório do Brasil. *Cartilha sobre Trabalhador (a) Doméstico (a).* Conceitos, direitos, deveres e informações sobre a relação de trabalho. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/cartilha%20trabalhadores%20domesticos_967.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2012.

_____. Escritório no Brasil. *Trabalho doméstico no Brasil*: rumo ao reconhecimento institucional. Brasília: OIT, 2010 Disponível em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em: 23 fev. 2011.

_____. *Guía para la Conferencia.* 100ª Reunião de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1º-17 de junio de 2011, Construir un futuro con trabajo decente. Disponível em: <http: //www.ilo.org/ilc>. Acesso em: 03 mar. 2011.

_____. *Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas.* Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/gtd%20guia%20qualificacao%20trabalho%20domestico_747.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2012.

_____. *Informe del Director General. Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva.* In: Conferencia Internacional del trabajo, 97ª reunión, Ginebra, 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_093604.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2011

_____. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010. Disponível em:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_141772.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011.

_____. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos. In: *Actas Provisionales. Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157698/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

_____. *Informe IV (1) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010.

_____. *Informe IV (1). Trabajo decente para los trabajadores domésticos.* Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011. Ginebra, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_152599.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011.

_____. *Informe IV (2A) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión. Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_153167/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

_____. *Informe IV (2B) Trabalho decente para los trabajadores domésticos.* Cuarto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión. Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_152599/lang--es/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

_____. *La especificidad del trabajo domestico*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS_142600/index.htm>. Acesso em: 16 ago. 2010.

_____. *Manual sobre procedimientos en materia de convênios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Departamento de Normas Internacionais del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087793/lang--es/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2011.

_____. *Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, Ginebra, junio de 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>. Acesso em: 21 jan. 2011.

_____. *Memória del Director General. Trabajo decente*. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 08 ago. 2010.

_____. *Memória del Director General. Trabajo decente y protección para todos*. In: Décimo Cuarta Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, Lima, agosto, 1999. Acesso em: 21 jan. 2011.

_____. Módulo 7 – Investir nas pessoas: educação básica e profissional. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego*: guia para o leitor. Brasília: OIT, 2005. 8 v. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/manual_grpe_modulo_7_268.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2011.

_____. Preguntas y respuestas con el Ministro del Trabajo de Uruguay, Eduardo Brenta: La ratificación del Convenio 189 fue resultado de una decisión política. In: *Notícias da OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_183390/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 jul. 2012.

_____. *Programa del trabajo decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

_____. *Programa sobre la Promoción de la Declaración*. Disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 11 out. 2010.

_____. Texto del convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras e los trabajadores domésticos. In: *Actas Provisionales*, n. 15A, Conferência Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, junio de 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157833/lang--es/index.htm.>. Acesso em: 17 jun. 2011.

_____. *Texto de la Constitución de la OIT*. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>. Acesso em: 18 jun. 2011.

_____. Texto de la recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras e los trabajadores domésticos. In: *Actas Provisionales*, n. 15B, Conferência Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, junio de 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157834/lang--es/index.htm>. Acesso em: 17 jun. 2011.

_____. Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico. *Revista Trabajo*, n. 68, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS_142600/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2010.

_____. 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. *Construir un futuro con trabajo decente*. Ginebra, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157892/lang--es/index.htm>. Acesso em: 03 jul. 2011.

PINTO, Almir Pazzianotto. Cooperativas. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Cooperativas*: mudanças, oportunidades e deságios. Brasília: OIT, 2001. Cap. 5. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/cooperative/pub/cooperativas_mudancas_oportunidades_desafios_219.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2012.

PORTUGAL. *Decreto-Lei n. 235/92, de 24 de outubro*. Estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico. Disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/1992/10/246A00/49464951.pdf>. Acesso em: 11 out. 2010.

REBUÁ FILHO, Oreste Antonio Nascimento. A regulamentação da profissão de diarista. *Jornal Trabalhista*, v. 26, n. 1302, p. 12, dez. 2009.

RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR/ INTENACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK/ (IDWN). *Plataforma de Reivindicaciones*. Conferencia Internacional Del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. p.1-16. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Platform%20of%20Demands_HR_SPANISH%20HR_26052010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011.

_____. *Trabajadoras del hogar de todo el Mundo*: resumen de datos estadísticos y estimaciones disponibles. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión, Genebra, junio, 2010. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org>. Acesso em: 03 mar. 2011.

RED DE REESTRUCTURACIÓN INTERNACIONAL Y DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA (INTERNATIONAL RESTRUCTURING EDUCATION NETWORK EUROPE – IRENE); UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA/IUF). *Respeto y Derechos. Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas*. Informe de la Conferencia Internacional celebrada em Amsterdam de 8 al 10 de noviembre de 2006. Publicado em 2008. Disponível em: <http://www.irene-network.nl/download/RepESPa.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2011.

ROCHA, Juliana Macedo. *Formação inicial de trabalhadores e elevação da escolaridade*: políticas públicas de qualificação profissional em discussão (1963-2011). Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-21102011-094242/pt-br.php>. Acesso em: 03 jul. 2012.

RODGERS, Janine. Câmbios en el servicio doméstico en América Latina. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 out. 2010.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Brasília, 1976.

RUIZ, M. L'administration et l'inspection du travail dans le domaine du travail domestique: les expériences de l'Amérique latine. *Canadian Journal Of Women & The Law* [serial online]. June 2011. Disponível em: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&hid=10&sid=4f4ae815-48af-4bff-bd70-f0ba0a12246d%40sessionmgr10>. Acesso em: 10 fev. 2012.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *Emprego doméstico e capitalismo*. Petrópolis: Vozes, 1978.

SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. *Revista de Estudos Feministas*, v.17, n.3, Florianópolis, set./dec. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2009000300016&script=sci_arttext>. Acesso em: 22 nov. 2010.

_____. El trabajo doméstico en Brasil. In: VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010.

SANTOS, Aloysio. *Manual do contrato de trabalho doméstico*: direitos, deveres e garantias dos empregados e dos empregadores domésticos. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SOMAVÍA, Juan. Reducir el déficit de trabajo decente: un desafio global. *Boletín Cinerfor*, n. 151, 2001, p. 177-185. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010.

SORATTO, Lúcia Helena. *Quando o trabalho é na casa do outro*: um estudo sobre empregadas domésticas. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia. UNB, Brasília, 2006. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tedesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523>. Acesso em: 19 out. 2010.

STARK, Renata Elsa. Reflexões sobre a educação profissional a partir da nova LDB. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 5, p.64-79, jan./jun., 1999.

SUPERSAD, Madhuri. El papel del Estado y los actores sociales. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001, p. 69-82. Disponível em: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. São Paulo: Renovar, 2004.

_____. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

_____ et. al. *Instituições de direito do trabalho. São Paulo*: LTr, 1999. 2v.

TEIXEIRA, Ana. Trabalho, tecnologia e educação: algumas considerações. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 4, p. 162-181, ago./dez., 199.

TSUTIYA, Augusto Massayuki. *Curso de direito da seguridade social*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001, p. 9-26. Disponível em:

<http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2010.

URUGUAY. Ley n. 18065. Trabajo doméstico. Disponível em: <http://archivo.presidencia.gub.uy/_web/leyes/2006/11/T445_31_10_2006_00001.PDF>. Acesso em: 20 jan. 2011.

VALENUELA, Maria Elena; MORA, CLÁUDIA (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2010.

VALERIANO, Sebastião Saulo. *Trabalhador doméstico*. Leme: LED, 1998.

YOVEL. Thiruvalluvar; VERSTRAENTEN, Bart. *Respeto, derechos y reconocimiento: El trabajo del hogar y el processo normativo de la OIT en 2010-2011*. Informe técnico mundial n.1. Solidariedad Mundial y Federación de Alimentación y servios de ACV-CSC, 2010. Disponível em: <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/Thematic%20report%20-%20Respect%20rights%20recognition-ES.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2011.

ZOUDINE, Renata Miceli. Novas perspectivas do ensino profissional para o Brasil na economia globalizada. *Revista Ltr*, São Paulo, v.65, n. 06, p. 650-667, jun./2001.

SITES GERAIS PESQUISADOS:

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <http: www.camara.gov.br/>.

CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRABHO). Disponível em: <http://conlactraho.org/page1/page1.html>.

DOMESTICALEGAL. Disponível em: <http://www.domesticalegal.com.br/>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSITCA. Disponível em: <http:www.ibge.gov.br/>.

INTERNACIONAL DOMESTIC WORKERS NETWORK. Disponível em: <http://www.idwn.info/>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.ilo.org/>.

_____. Escritório Brasil. Disponível em: <http://www.oit.org.br/>.

SENADO FEDERAL. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/>.