

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS II**

**CAMILA BARRETO PINTO SILVA**

**DANIELA MENENGOTI RIBEIRO**

**SUZETE DA SILVA REIS**

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

**Diretoria – CONPEDI**

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Camila Barreto Pinto Silva; Daniela Menengoti Ribeiro; Suzete da Silva Reis. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-738-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



**TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE E FRATERNIDADE: A LEGISLAÇÃO  
BRASILEIRA E A CONVENÇÃO 189 DA OIT**

**DECENT DOMESTIC LABOR AND FRATERNITY: BRAZILIAN LEGISLATION  
AND ILO CONVENTION 189**

**Luciane Cardoso Barzotto <sup>1</sup>**  
**Maíra Brecht Lanner <sup>2</sup>**

**Resumo**

O Brasil ratificou a Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico decente. Neste artigo, as leis somadas à proteção da trabalhadora doméstica serão analisadas em seu conteúdo normativo pela via da conformidade/compatibilidade com a referida convenção. Objetiva-se comparar aspectos da legislação interna com a internacional, sem se ater a direitos específicos. Conclui-se que o trabalho doméstico não perdeu seu tratamento especial na Reforma Trabalhista e que a legislação brasileira se aproxima da normativa internacional. No entanto, para que se concretize um tratamento efetivamente fraternal, a legislação pátria deve buscar igualar a trabalhadora doméstica aos demais trabalhadores.

**Palavras-chave:** Trabalhador doméstico, Trabalho decente, Direitos humanos, Convenção 189 da oit, Princípio da fraternidade

**Abstract/Resumen/Résumé**

Brazil has ratified ILO Convention 189 on Decent Domestic Work. In this article, the laws added to the protection of the domestic worker will be analyzed in their normative content through the conformity / compatibility with the referred convention. The objective is to compare aspects of domestic and international legislation, without resorting to specific rights. It is concluded that domestic work hasn't lost its special treatment in the Labor Reform and Brazilian legislation is close to international regulations. However, in order to achieve an effective fraternal treatment, national legislation should seek to equal the domestic worker to other workers.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Domestic worker, Decent work, Human rights, Ilo convention 189, Principle of fraternity

---

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRGS.

<sup>2</sup> Advogada. Mestranda em Direito na UFRGS.

## 1 INTRODUÇÃO

O Brasil depositou em 31 de janeiro de 2018, no Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o instrumento formal de ratificação da Convenção n° 189 sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos (OIT, 2018). A normativa internacional tem conteúdo de direitos humanos no trabalho ao incorporar a tese de que o trabalho doméstico tem que ser decente/digno. Recorde-se que trabalho digno é o que tem garantias de liberdade, igualdade e fraternidade, significando que o trabalhador deve ser respeitado enquanto ser humano.

Alvo de forte preconceito social, o trabalho doméstico ainda é considerado uma atividade de menor prestígio social. As dificuldades vão além da sobrecarga de trabalho e da desvalorização desses profissionais. Na intimidade do lar, que escapa do controle público, essas pessoas, em sua maioria mulheres, podem ser reféns de abusos, assédio e violações. Caracterizado por ainda ser uma das mais importantes alternativas de inserção ocupacional das mulheres na sociedade brasileira (DIEESE, 2018b), o trabalho doméstico foi, durante muitos anos, negligenciado pela legislação. Com base nessa realidade, as trabalhadoras domésticas<sup>1</sup> lutam por direitos e por condições de trabalho decente.

No Brasil, mesmo após a abolição da escravatura em 1888, o trabalho doméstico era designado aos ex-escravos, que tinham como remuneração a alimentação e moradia. Dessa forma, as trabalhadoras domésticas se viam dependentes das famílias empregadoras (SILVA, 2014, p. 48). Às trabalhadoras domésticas, inicialmente, eram aplicadas as disposições do Código Civil atinentes à locação de serviços; posteriormente, suas atividades foram regulamentadas pelo Decreto n. 16.107/1923. Em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e criada a Justiça do Trabalho, no entanto, a referida legislação não se aplicava às trabalhadoras domésticas. A alínea "a" do artigo 7º da CLT excluiu, expressamente, os empregados domésticos de seu âmbito de aplicação:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (Redação dada pelo Decreto-Lei n. 8.079, 11.10.1945)

---

<sup>1</sup>Esclarece-se que, em razão de o trabalho doméstico ser realizado, em sua maioria, por mulheres, optou-se por se referir a essa categoria de trabalho no feminino para a elaboração do presente artigo.

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.

Os direitos das trabalhadoras domésticas atualmente estão regulados na Constituição e em leis esparsas. Trata-se de uma rede de fontes a incidir sobre o trabalho doméstico a fim de torná-lo protegido, digno. Entretanto a mesma lei que atribui direitos limita a relação doméstica a sua especificidade. Estas leis que se somaram na proteção do trabalho doméstico serão analisadas em seu conteúdo normativo, pela ótica da conformidade ou compatibilidade normativa com a recente Convenção 189 da OIT sobre o tema, ratificada pelo Brasil.

Como se verifica em tempos atuais, as diversas fontes do direito devem ser coordenadas, num diálogo de proteção do trabalhador e da trabalhadora. A trabalhadora doméstica, vulnerável pelas suas peculiaridades históricas, sociais, negociais, existenciais, agora se vê protegida por direitos capazes de inclui-la, igualá-la e volver a esta trabalhadora um olhar do ponto de vista do paradigma fraternal, o qual eleva, torna livre e iguala as diversas relações laborais. O objetivo deste trabalho é comparar aspectos da legislação interna com a legislação internacional, sem se deter à lista de direitos específicos.

## **2 TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E A RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 189 DA OIT**

Mesmo com a carteira assinada, muitas empregadas domésticas brasileiras passavam por diversas dificuldades. Isso acontecia porque empregadores assinavam a CTPS das domésticas com valor bem inferior ao mínimo estabelecido. Além disso, não pagavam o INSS, e a falta da formalização do controle do horário da jornada de trabalho, na maioria das vezes, beneficiava mais os empregadores. Essa realidade começou a mudar em abril 2013, quando o Senado Federal aprovou por unanimidade a Emenda Constitucional n. 72, mais conhecida como a PEC das domésticas (LOPES, 2014, p. 74-85).

A EC 72 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, igualando os direitos trabalhistas das domésticas e dos demais trabalhadores urbanos e rurais, o que representou uma verdadeira mudança de hábito na relação empregador-empregado,

embora remetendo alguns direitos à regulamentação legal. A EC 72 veio para corrigir décadas de desigualdades<sup>2</sup> (VILLATORE, 2014, p. 38-58).

Após cinco anos de aprovação da EC 72, que equipara o serviço doméstico a todos os outros trabalhos, o número real de trabalhadoras que acessam direitos trabalhistas ainda é baixo no país. A informalidade ainda é predominante no setor. Soma-se ao problema da informalidade o fato de o sindicato não poder fiscalizar o trabalho das domésticas, uma vez que esse se dá no âmbito residencial do empregador. A fiscalização é indireta. Primeiro ouve-se a trabalhadora, faz-se o encaminhamento para a superintendência regional do trabalho, que envia correspondência notificando o empregador para se justificar.

Um avanço importante foi a Lei Complementar 150 de 2015, que regulamentou a EC 72. A primeira situação interessante na LC 150/2015 é que ela indica quando haverá vínculo de emprego envolvendo empregada doméstica. O artigo 1º da lei deixa muito claro que “empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, e de finalidade não lucrativa a pessoa/família no âmbito residencial desta”. Até aí nada mudou.

A novidade está aqui: “por mais de dois dias por semana”. Ou seja, agora para ser enquadrado como empregada doméstica, e não como diarista, a empregada deve trabalhar na residência por mais de dois dias por semana. Até dois dias, a trabalhadora é enquadrada como diarista, e não terá vínculo de emprego<sup>3</sup>.

## 2.1 A CONVENÇÃO 189 DA OIT E SUA COMPATIBILIDADE COM AS LEIS BRASILEIRAS SOBRE TRABALHO DOMÉSTICO

No ano de 2010, por deliberação da 99ª Conferência Internacional do Trabalho, a OIT elaborou um documento consolidando a posição das delegações tripartites, formada por empregadores, governo e trabalhadoras domésticas. O documento abordou o trabalho

---

<sup>2</sup>Segundo Villatore, ainda existem outras diferenças e o correto seria eliminar o art. 7º da CLT.

<sup>3</sup>Sobre os direitos elencados na Lei Complementar 150/15, recomenda-se as obras: (a) DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016; (b) CORTEZ, Julpiano Chaves. **A Lei dos Empregados Domésticos e os Direitos Trabalhistas - Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo: LTr, 2016; (c) SCALÉRCIO, M.; PEREIRA, L.; PAVAN, V. **Aspectos polêmicos e práticos dos novos direitos dos empregados domésticos**. São Paulo: LTr, 2017.

doméstico na perspectiva do trabalho decente e foi novamente submetido à manifestação dos países acerca da regulamentação do trabalho doméstico. Essas consultas subsidiaram a construção de uma proposta de Convenção e recomendação, que foram discutidas na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, a qual criou a Convenção 189<sup>4</sup> e a Recomendação 201 da OIT que visava equiparar o emprego doméstico a qualquer outra profissão, tendo adesão de muitos países, inclusive Brasil, que se comprometeu com essa mudança. Esse comprometimento levou à ratificação da Convenção 189 em fevereiro de 2018, cujo conteúdo, de forma genérica, é compatível com a legislação nacional. Ainda existem as especificidades e diretrizes da Recomendação 201<sup>5</sup> da OIT, que nos seus 26 artigos indicam condutas de proteção dos direitos humanos das trabalhadoras domésticas (OIT, 2011).

---

<sup>4</sup>Apresentamos, de forma resumida, os artigos da Convenção 189: (1 e 2) Definições e cobertura: trabalho doméstico é aquele realizado em ou para domicílio(s); trabalhador é quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, excluídos aqueles que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A Convenção se aplica a todos/as trabalhadores/as domésticos/as. Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra proteção equivalente ou questões substantivas); (3 e 4) Direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho: Implementação de medidas efetivas para garantir estes direitos. Trabalho Infantil Doméstico: Estabelecimento de idade mínima, em consonância com convenções associadas ao tema (nº 138 e 182), e adoção de medidas com relação a trabalhadores/as com menos de 18 anos; (5) Proteção contra abusos, assédio e violência: adoção de medidas nestes temas; (6) Condições de emprego equitativas e trabalho decente: adoção de medidas efetivas nestes temas; (7) Informação sobre termos e condições, quando possível em contratos de trabalho; (8) Proteção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes: oferta de emprego por escrito/contrato de trabalho com condições estabelecidas no artigo 7, ainda no país de origem; (9) Liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos; (10) Jornada de trabalho: medidas para assegurar jornada, compensação de horas extras e períodos de descanso diários, semanais (24 horas consecutivas) e férias. Tempo em que trabalhadores/as estão à disposição conta como horas de trabalho; (11) Estabelecimento de remuneração mínima; (12) Remunerações e proteção social: pagamentos em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez ao mês. Possibilidade de pagamento in natura, desde que estabelecidas condições para que não seja desfavorável; (13 e 14) Medidas de saúde e segurança no trabalho; proteção social e proteção à maternidade; (15) Agências de emprego privadas: condições de funcionamento; proteção contra abusos de agências de emprego mediante obrigações jurídicas; (16) Acesso a instâncias de resolução de conflitos; (17) Inspeção do Trabalho: adoção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade; (18) As disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/às trabalhadores/as domésticos/as; (19 a 27) Procedimentos para adoção, ratificação e implementação da Convenção.

<sup>5</sup>Apresentamos, de forma resumida, os artigos da Recomendação 201: (1) Liberdade de associação e direito à negociação coletiva: revisão da legislação nacional no sentido de tornar efetivos estes direitos. (2) Direito dos/as trabalhadores/as domésticos/as e dos empregadores/as terem suas próprias organizações. (3) Exames médicos: princípio da confidencialidade; impedimento de exames de HIV e gravidez e não-discriminação em função de exames. (4) Medidas com relação aos exames médicos: informação sobre saúde pública. (5) Identificação e proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças, proteção para trabalhadores/as domésticos/as jovens: para estes últimos, limitação da jornada; proibição de trabalho noturno; restrição quanto a tarefas penosas e vigilância das condições de trabalho. (6) Informações sobre termos e condições de emprego; estabelecimento de informações em contratos. (7) Proteção contra abuso, assédio e violência: estabelecimento de mecanismos de queixa; programas de reinserção e readaptação de trabalhadores/as vítimas. (8-13) Jornada de trabalho: registro exato das horas trabalhadas, das horas extras e dos períodos de disponibilidade imediata para o trabalho de fácil acesso para os/das trabalhadores/as; regulamentação do tempo em que o trabalhador/a está disponível para o trabalho; estabelecimento de medidas específicas para trabalho noturno; estabelecimento de pausas durante jornada diária; estabelecimento de descanso semanal de 24 horas, em comum acordo; compensação por trabalho em dia de descanso; acompanhamento dos membros do domicílio nos períodos de férias não deve ser

No exame da compatibilidade da Convenção 189 com o ordenamento brasileiro, é importante ressaltar que a norma internacional não será aplicada em detrimento de disposição mais favorável prevista em outra Convenção internacional do trabalho ratificada pelo Estado-membro. Sinale-se que a Constituição da OIT, em seu art. 19, § 8º, consubstancia a regra da norma mais favorável, determinando que a Convenção ratificada, ao passar a fazer parte do ordenamento jurídico nacional, revoga as normas incompatíveis precedentes, desde que não seja aplicável uma norma mais favorável (GOMES; TORIELL, 2015).

Alguns aspectos são importantes na legislação internacional.<sup>6</sup> O artigo 7º da Convenção aponta a necessidade de que os empregados sejam informados em contrato escrito, de seus direitos e obrigações, inclusive para especificar por quais funções eles serão remunerados, e, além disso, uma série de detalhes do desempenho rotineiro das tarefas. A Convenção da OIT, no art. 10, menciona detalhes sobre a jornada de trabalho da trabalhadora doméstica: horas normais de trabalho com limitação de jornada, descanso diário, registro de jornada, percepção ou compensação das horas extras.

Na esfera da delimitação de jornadas está uma das maiores dificuldades de implementar a Convenção 189 da OIT. Nesta seara existem maiores resistências, até mesmo de ordem prática. Por exemplo, como fazer todos estes registros de jornada de forma confiável? Sobre a jornada, outra novidade é que a Convenção estipula ainda a figura da disponibilidade laboral imediata pela qual há o direito do empregado de ser pago, se estiver à disposição do empregador, no ambiente laboral, como se fosse, grosso modo, “horas de sobreaviso”. Com isso, pretende-se resolver a questão do pagamento dos empregados que moram em casa, e muitas vezes ficam

---

considerado como férias do/a trabalhador/a. (14-15) Proteção quanto à remunerações e pagamento in natura: limitação de pagamento in natura; critérios objetivos para cálculo do valor; considerar somente questão de alimentação e alojamento; proibição de incluir artigos relacionados ao desempenho do trabalho; informações precisas quanto aos valores do pagamento. (17) Condições adequadas de acomodação e alimentação. (18) Prazo para busca de outro emprego e tempo livre durante o trabalho em casos de término do emprego por iniciativa do empregador/a para trabalhadores/as que moram nas residências. (19) Saúde e segurança: Medidas e dados sobre saúde e segurança no trabalho; estabelecimento de sistema de inspeção. (20) Adoção de medidas para contribuição à previdência social. (21-22) Trabalhadores/as migrantes: sistema de visitas; rede de alojamento de urgência; linha telefônica de assistência; informações quanto às obrigações dos empregadores, legislação e direitos no caso dos trabalhadores/as nos países de origem e destino; repatriação. (23) Agências de emprego privadas: promoção de boas práticas das agências privadas de emprego com relação ao trabalho doméstico. (24) Inspeção do trabalho: estabelecimento de condições para a inspeção do trabalho. (25) Políticas e programas: para o desenvolvimento continuado de competências e qualificação, incluindo alfabetização; para favorecer o equilíbrio entre trabalho e família; formulação de dados estatísticos sobre trabalhadores/as domésticos/as. (26) Cooperação internacional para proteção dos trabalhadores/as domésticos/as.

<sup>6</sup>Para informações mais aprofundadas, consulte: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho doméstico decente: breves considerações sobre a Convenção 189 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, vol. 40, n. 39 (jan. 2011), p. 104-111.

disponíveis ao patrão, mesmo sem estar trabalhando, silente nas normas nacionais para esta categoria. Nesta mesma linha, há disposições sobre a remuneração de salário mínimo e percepção de salário utilidade (arts. 11 e 12 da Convenção).

Aspecto interessante é no sentido que o art. 15 da Convenção 189 busca evitar o abuso das agências de trabalho doméstico para com a trabalhadora, orientando as legislações nacionais para que regulem esta intermediação. Elemento importante diz respeito à proteção à saúde da trabalhadora doméstica, previsto na garantia de um ambiente salubre, na forma do art.13 da Convenção. Pesquisas por diversos anos seguidos assinalam o exercício de atividades no lar com elevado grau de stress e ocorrência de pequenos acidentes não fatais, são incidentes que acabam por comprometer a saúde física e mental desta trabalhadora (SANTANA, 2003)<sup>7</sup>. Uma legislação que incentive a prevenção da saúde da trabalhadora doméstica é ponto prioritário da Convenção 189 da OIT, embora de difícil concreção.

Pode-se dizer, ao exame da Convenção 189 e suas diretrizes da Recomendação 201 que a legislação brasileira está em conformidade, na maioria dos dispositivos, com a legislação internacional, que pode ser classificada em sentido lato como tratado de direitos humanos no trabalho, ao menos em seu conteúdo material. Isso autorizaria uma interpretação da convenção com o que a doutrina tem chamado de controle de convencionalidade, no caso supralegalidade (MAZZUOLI, 2013). O problema são as lacunas de proteção que ainda existem.

Em análise detalhada, Pedro Paulo Teixeira Manus refere que os arts. 5 a 8 da Convenção 189 não estão contemplados na lei brasileira, bem como os artigos, 13, 15 e 17. Quanto ao Regulamento 201 da OIT, não estariam presentes na lei brasileira disposições dos artigos 3, 4, 6, 7, 16, 18, 19 e 21 a 26 (MANUS; MANUS, 2016). Isso nos autoriza a pensar que haveria ainda um caminho pela frente em termos de reunificação legislativa para que o trabalhador urbano e a trabalhadora doméstica tivessem os mesmos direitos.

---

<sup>7</sup>Veja-se que a tendência se repete conforme estudo Norte-Americano de 2010: <http://fc43.com/iif/oshwc/osh/case/osnr0033.pdf>.

## 2.2 A INFORMALIDADE, TECNOLOGIA E O TRABALHO DECENTE DOMÉSTICO

O trabalho doméstico aumentou. Há inserção no mercado informal, além do emprego sem carteira assinada e do trabalho por conta própria (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2017). Temos hoje no Brasil uma naturalização da exploração do trabalho doméstico. É como se o trabalho tivesse menor valor e as pessoas que realizam esse trabalho também tivessem menor valor, e por essa razão se reproduzem relações de tanta discriminação. Essa desvalorização do trabalho doméstico persiste nas relações trabalhista, marcadas por negociações e acordos que fogem às leis.

Em março de 2018, o Brasil contava com cerca de 6,2 milhões (IBGE, 2018) de trabalhador doméstico. Segundo a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio de 2018, menos de 1/3 da categoria tem acesso aos direitos estabelecidos pela EC 72/2013, como por exemplo o 13º, férias, aviso prévio, FGTS, seguro acidente de trabalho, regulamentação da jornada de trabalho, horas extras, adicional noturno, abono família (IBGE, 2018). O trabalho doméstico é uma das mais vulneráveis formas de trabalho, pois a atipicidade do local de trabalho e isolamento de outros trabalhadores dificultam fiscalização. Ainda, o baixo reconhecimento social e econômico contribui para que essa trabalhadora enfrente condições de trabalho precárias e permaneça na informalidade.

Na Região Metropolitana de Porto Alegre, as mulheres são a grande maioria do segmento emprego doméstico, representando 96,2% dos trabalhadores. Do total de mulheres ocupadas em 2017, 12,9% eram empregadas domésticas (DIEESE, 2018b). O emprego doméstico de carteira assinada cresceu no país, embora o número de empregos sem carteira assinada seja ainda muito relevante. Na Região de Porto Alegre, por exemplo, o percentual de mensalistas com registro em carteira representou 49,4% das trabalhadoras domésticas em 2017. A participação das mensalistas sem carteira assinada registrou redução, ao passar de 15,7% em 2016 para 12,5% em 2017. Contudo, também houve aumento entre as diaristas, que passaram a representar 38,1% dos ocupados nos serviços domésticos na região metropolitana de Porto Alegre, apenas para exemplificar um grande centro brasileiro (DIEESE, 2018a).

Apesar da informalidade, verifica-se no trabalho doméstico, a partir da nova diretiva internacional sobre o tema, Convenção 189 da OIT, a famosa transição histórica detectada por Henry Summer Maine: “do status ao contrato”. O conteúdo do trabalho doméstico deixa de depender de suas peculiaridades intrínsecas, e passa a ser regido, como em qualquer relação

trabalhista, de maior regulação contratual formal. Em outros termos, seguindo-se a linha histórica do trabalho e do Direito do Trabalho, há uma passagem do estado “trabalhador doméstico” para o “contrato de trabalhador subordinado”, com direitos e deveres especificados e exigíveis. O trabalho doméstico abandonará a informalidade e a flexibilidade de seu conteúdo.

Do ponto de vista da informalidade, interessante anotar o surgimento de um trabalho doméstico por hora, ou por tarefa, tendência que tem chamado a atenção de especialistas com plataformização da economia. Esta tendência também precisa de um suporte que chame atenção para o trabalho decente, ou seja, que não envolva uma exploração irracional do trabalho de crianças, imigrantes, e outras formas modernas de servidão (MELO, 2017).

Um aspecto positivo da tecnologia de plataformas para as domésticas é o seu uso na garantia, informação e democratização dos direitos. Um exemplo é o aplicativo “Laudelina”<sup>8</sup> (um dos ganhadores do Prêmio Desafio de Impacto Social Google de 2016) o qual apresenta um guia sobre os direitos trabalhistas das domésticas com ferramentas que calculam salários, benefícios, valores da rescisão contratual, e disponibiliza um espaço para denúncias de abusos. O aplicativo foi nomeado em homenagem a Laudelina de Campos Melo, ativista sindical e trabalhadora doméstica que criou a primeira associação da categoria, em 1936 (VERDE, 2018).

### **3 TRABALHO DECENTE DOMÉSTICO E FRATERNIDADE**

A definição da OIT apontou o caminho do trabalho decente para chegar ao trabalho digno e à vida digna para os (as) trabalhadores (as). Segundo a organização, trabalho decente é qualquer ocupação produtiva adequadamente remunerada e exercida em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para as pessoas. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho decente seria um caminho para chegar a um trabalho digno. Os princípios e direitos fundamentais no trabalho, seriam aqueles já declarados em 1998 pela OIT, a saber: (a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (BARZOTTO, 2007).

---

<sup>8</sup>Para mais informações sobre o aplicativo, acesse: <https://web.facebook.com/aplicativolaudelina/>

Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p. 158) explica que as Convenções que dispõem acerca dos fundamentos do trabalho decente representam os quatro pontos fundamentais. Como pressupostos negativos ou dimensão negativa à realização do trabalho decente teríamos a eliminação do trabalho forçado e a erradicação do trabalho infantil. No sentido positivo, se apresentam convenções sobre o fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação, liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva.

Com o alto grau de informalidade do trabalho doméstico é importante lembrar que o trabalho decente pontua a existência de trabalho sem coação (trabalho forçado) e sem exploração infantil também na mão-de-obra informal. Neste sentido o conceito de trabalho decente avança para o trabalho doméstico.

No Congresso Brasileiro, em 2013, existiram discussões entre o movimento de trabalhadoras domésticas, empregadores, governo e a OIT, que resultou na Convenção 189 da OIT, em 1º de junho de 2011, durante a 100ª Conferência Geral da OIT em Genebra. Com o compromisso de ratificar a Convenção, criou-se a Agenda Nacional do Trabalho Doméstico Decente no país, em 2011, fortalecendo o movimento pró-ratificação da Convenção, isto é, com vistas a que fossem outorgados os plenos direitos previstos na Convenção, através da PEC que tramitava, já desde 2010, no Congresso Federal.

Nota-se que esse fato fez crescer os debates e análises no âmbito do direito, do legislativo, acadêmico e do movimento social. Culminou-se na aprovação dos plenos direitos em abril de 2013, ainda em vias de implementação, até agosto do ano de 2015. No ano de 2011, no Brasil, foi criada a agenda nacional do trabalho decente específica para o trabalho doméstico, com os mesmos referenciais da agenda do trabalho decente nacional, a fim de atender à Convenção 189 e à Recomendação 201 da OIT. O Plano Nacional de Trabalho Decente no Brasil, estendido a todas as profissões e criado em 2006, tem como prioridades três eixos: a) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e tratamento; b) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial suas piores formas; e, c) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Na perspectiva do trabalho doméstico o trabalho decente, as alterações existentes, com a ratificação da Convenção 189 da OIT, significam atribuir qualidade aos vínculos domésticos existentes e ampliar a proteção para o trabalho informal no sentido de que ele não

seja violador de direitos fundamentais. Para Alvarenga, igualmente, o trabalho decente ou digno é um direito humano e fundamental:

É por meio da proteção dada ao trabalhador no Direito do Trabalho que o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, previsto no artigo 1º, III, da CF/88, assegura a realização do ser humano e o atendimento aos reclamos sociais. Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. (ALVARENGA, 2016, p. 89)

De fato, estamos plenamente de acordo com a autora no sentido de que o conteúdo básico do Direito do Trabalho tem este caráter de garantia da existência digna do trabalhador. Neste sentido, é importante o avanço nas questões de liberdade e igualdade do trabalho doméstico. Cumpre lembrar que a Convenção 189 centralizou-se na ideia da não discriminação da trabalhadora doméstica, com relação aos direitos atribuídos às outras ocupações. Pretende atribuir a este trabalhador um reconhecimento profissional, assegurado também pelas vantagens que decorrem da livre associação, como é a possibilidade da negociação coletiva, prevista no art.2º da Convenção.

Com todos os esforços envidados, o legislativo e executivo pátrio, além de promoverem a ideia de igualdade da trabalhadora doméstica com os demais trabalhadores, estão a apresentar um verdadeiro programa no sentido de colocar as relações domésticas num paradigma fraternal. E o que isso significaria? Levar a sério o preâmbulo da constituição, o qual refere uma meta ao Brasil, no sentido de se tornar uma pátria sem preconceitos e de tratamento igualitário entre os cidadãos, ao referir que a Constituição busca concretizar valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

O princípio da fraternidade o qual possui suporte constitucional no preâmbulo, pode ser definido como o fundado sobre uma relação comunitária entre livres e iguais (BARZOTTO; BARZOTTO, 2016). Fraternidade pode ser entendida, em matéria de relações de trabalho, conforme explica Alain Supiot, em sentidos diversos. Há um sentido de conciliação, outro de exclusão e ainda de combate:

Estes diferentes sentidos encontram-se todos em matéria de relações de trabalho. A fraternidade de conciliação, na doutrina social da Igreja que entende tratar o patrão e os operários como irmãos. A fraternidade de combate, no vocabulário das lutas sindicais. E a fraternidade de exclusão, por exemplo, naqueles que a invocam, nos nossos dias, para reclamar medidas de preferência nacional em matéria de emprego

ou de direitos sociais (exclusão dos que não descendem dos nossos pais: estrangeiros, falsos irmãos e apátridas). (SUPIOT, 2016. p. 169)

A má fraternidade é a de exclusão. A verdadeira fraternidade inclui, agrega, eleva a identidade dos “irmãos” a um sentido de pertença comum à mesma família humana. Sugerimos que há um sentido oculto de fraternidade, além dos apontados por Supiot, que seria incluir direitos que não estão presentes e que não possuem justificativas para serem excluídos de um tratamento igualitário.

O ente familiar está isento de ânimo de lucro e, portanto, seu caráter é não mercadológico. Entretanto, se este for o motivo do tratamento diverso aos empregados da família, o mesmo poderia ser exigido pelos pequenos empregadores. Isto não ocorre. Às microempresas, empresas de pequeno porte e sociedades comerciais de cunho familiar, em suma, para todo o pequeno empreendedor, indistintamente, a CLT é utilizada como regime de trabalho dos empregados, de forma igualitária. Se a igualdade vale no tratamento da lei dada a um dos sujeitos, empregador, o mesmo valeria para os empregados, que embora com suas especificidades, em linhas gerais devem ter a mesma proteção.

Talvez a inspiração contida no tratamento desigual da trabalhadora doméstica no que tange aos demais, seja uma falta de clareza de seu papel no interior do contexto familiar e da contribuição que o empregado doméstico traz à economia. Embora exista a heterogeneidade no trabalho doméstico, prevalecem a informalidade do mercado de trabalho e a desigualdade quanto aos demais trabalhadores.

Do ponto de vista econômico, salienta-se ainda estudo da professora Adelle Blackett (2011, p. 429), do Canadá, afirma que o trabalho doméstico é continuação teórica da economia do cuidado, do espaço feminino não pago, fora do comércio. É também verdade que o trabalho doméstico como um status ("escravo", "servo", “estrangeiro”, "ilegal") fica ao lado de ideologias persistentes sobre como a doméstica deve ser vista como "um membro da família". Para a casa, para o lar onde o trabalho é prestado, estamos diante de um lugar privado. Entretanto, as leis do trabalho devem e podem se aventurar neste âmbito, sendo superada a ideia da impossibilidade de que neste espaço de propriedade privada o Estado não deveria adentrar.

Torna-se crucial o esforço histórico para o estabelecimento do significado econômico do trabalho doméstico, visto que libera as pessoas da família para uma atividade

produtiva. Esta ressignificação assume maior interesse hoje, embora não existam pesquisas econômicas sérias o suficiente para estabelecer estas conexões de jogos econômicos.

A ideia de fraternidade acresce que, na divisão social do trabalho, o trabalho doméstico propicia o trabalho de outras pessoas de uma determinada família, todas dotadas de igual dignidade. Todos os trabalhos, nesta perspectiva, são expressão de dignidade, e, portanto, decentes, no sentido de colaboração para o bem comum, o que vai além da subsistência familiar e se projeta no bem da sociedade, como um todo.

#### **4 CONCLUSÃO**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou em 16 de junho de 2011 a “Convenção Sobre Trabalho Decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos”, durante sua 100ª Conferência Internacional, Convenção nº 189. O texto introdutório da nova Convenção refere que esta atividade diversas vezes desprezada do ponto de vista social é realizada principalmente por mulheres, meninas, migrantes ou pessoas pertencentes a comunidades desfavorecidas e vulneráveis à discriminação relativa ao emprego e trabalho, bem como a outras violações dos direitos humanos. O Brasil ratificou essa Convenção no início de 2018.

As trabalhadoras domésticas sofrem com o desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho. O trabalho doméstico é uma das atividades para as quais a noção de trabalho decente, expressão da OIT, tem especial importância e, considerando as discriminações e necessidades de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho. O trabalho doméstico não perdeu seu tratamento especial na Reforma trabalhista, mas teve a alteração recente pela adoção, pelo Brasil da Convenção 189 da OIT.

O Brasil possui uma das maiores quantidades de domésticas do mundo, segundo a OIT. Grande parte destas trabalhadoras domésticas estão na informalidade. Uma forma de limitar a exploração excessiva da informalidade se dá pelo mecanismo do trabalho decente que passa a ser adotado pela norma 189 da OIT.

A legislação brasileira avançou, com certeza. Entretanto, a Convenção 189 da OIT trouxe um ótimo aporte e suporte do Direito Internacional do Trabalho para a classe trabalhadora dos domésticos. A legislação brasileira em grandes linhas se aproxima à

normativa internacional de direitos humanos no trabalho que se traduz por trabalho doméstico decente, mas ainda tem um caminho formal para igualar a doméstica aos demais trabalhadores, a fim de concretizar uma via efetivamente fraternal. Uma igualação total com os demais trabalhadores representaria uma melhoria na condição social da trabalhadora doméstica e uma concreta aplicação do princípio da fraternidade nas relações laborais.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um Direito Humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético- uma abordagem a partir da experiência jurídica. **Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça**. 2016. Disponível em: <<https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BLACKETT, Adelle. Emancipation in the Idea of Labour Law. In: DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian (org.). **The Idea of Labour Law**. New York: Oxford University Press, 2011.

DIEESE. **O Trabalho Doméstico na Região Metropolitana de Porto Alegre**. 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018empreDomPOA.html>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

DIEESE. **Trabalho doméstico remunerado: síntese de resultados apurados em 2017 – SPED (abril/2018)**. 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018empreDomSINTMET.html>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Número de empregados domésticos registra maior alta desde 2015**. 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2017/11/numero-de-empregados-domesticos-registra-maior-alta-desde-2015.html>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

GOMES, Ana Virginia Moreira; TORIELL, Lisa. A Convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 162. ano 41. p. 139-163. São Paulo: Ed. RT, mar. -abr. 2015.

IBGE. **PNAD contínua trimestral**. 2018. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Mensal/Quadro\\_Sintetico/2018/pnadc\\_201803\\_quadroSintetico.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2018/pnadc_201803_quadroSintetico.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2018.

LOPES, Marcus Aurélio. Anotações sobre o trabalho doméstico: Convenção n. 189 da OIT, EC n. 72/2013 e projeto de lei complementar PLP n. 302/2013 (Câmara dos deputados). **Revista LTr**: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 78, n. 01, p. 74-85, jan. 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. Direitos dos trabalhadores domésticos: um paralelo entre as normas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro e o ideal almejado pela Convenção n. 189 e recomendação n. 201 da OIT. In: FRANCO Filho, Georgeton de Sousa; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. (Org.) **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. O controle jurisdicional da convencionalidade das leis no Brasil. **Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano**, Bogotá, n. 19, p. 417-434, 2013.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico limites e tensões. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

OIT. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico**. 2018. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_616754/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 25 ago. 2018.

OIT. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. 2011. Disponível em: <[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecacao\\_189.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecacao_189.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2018.

SANTANA, Vilma S. *et al.* Housemaids and non-fatal occupational injuries. **Rev. Saúde Pública.**, São Paulo, v. 37, n. 1, 2003.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Singularidades da legislação do trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** São Paulo, n. 15, p. 47-61, 2014.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

VERDE, Guilherme Villa. **Aplicativo “Laudelina” auxilia trabalhadoras domésticas a conhecerem seus direitos.** 2018. Disponível em:  
<<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/147038>>. Acesso em: 02 set. 2018.

VILLATORE, Marco Antônio César. Novidades socioeconômicas sobre empregados domésticos na organização internacional do trabalho e nos estados partes do Mercosul. **Revista de processo do trabalho e sindicalismo.** Porto Alegre, v. 5, n. 05, p. 38-58, 2014.