



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS-UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
DE BARBACENA-FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

BERNARD SIMÕES MARTELETO

**OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS
NO BRASIL COM ÊNFASE NA DIFERENCIAÇÃO JURÍDICA E NOS
CONFLITOS SOCIAIS**

**BARBACENA
2011**

BERNARD SIMÕES MARTELETO

**OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS
NO BRASIL COM ÊNFASE NA DIFERENCIAÇÃO JURÍDICA E NOS
CONFLITOS SOCIAIS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador Prof. Esp. Nilton José Araújo
Ferreira

**BARBACENA
2011**

Bernard Simões Marteleto

**Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil com ênfase na
diferenciação jurídica e nos conflitos sociais**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente
Antônio Carlos – UNIPAC como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em
Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Nilton José Araújo Ferreira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Me. Edson Gonçalves Tenório Filho
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Esp. Fernando Antônio Mont’Alvão do Prado
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Aprovada em ____/____/____

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por guiar meus passos e por me proporcionar oportunidades como esta, de crescimento e aperfeiçoamento pessoal e profissional.

Ao meu orientador Prof. Esp. Nelton José Araújo Ferreira, pela dedicação e presteza, que foram fundamentais para o início e término deste trabalho.

À todos os mestres do curso de graduação da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Presidente Antônio Carlos de Barbacena, por agregarem mais conhecimento à minha vida. Especialmente ao Prof. Esp. Alanir Hauck Rabeca, ao Prof. Esp. Fernando Antônio M. do Prado e ao Prof. Me. Edson Gonçalves Tenório Filho.

À coordenação do curso de graduação e demais funcionários da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Presidente Antônio Carlos de Barbacena, que viabilizaram a realização das aulas e demais atividades. Principalmente à Miludi, à Luiza e ao Badó.

Aos meus pais, minhas irmãs, por me compreenderem nos momentos difíceis e sempre acreditarem em mim.

Ao meu tio Mario Henrique Marteleto por ser referência de pessoa e profissional, por me estimular a crescer e tentar ser sempre uma pessoa melhor, por me incentivar a não desistir do curso nos mais variados momentos e pela constante troca de informações.

Aos colegas e amigos, novos e antigos, pelos momentos de descontração e apoio. Em especial, aos companheiros de curso, que enriqueceram os encontros com discussões pertinentes, conversas divertidas e eventos sociais.

RESUMO

Os empregados domésticos apesar de ter um importante papel na economia nacional e de ter uma relação muito pessoal, de extrema confiança com seus empregadores, não detém os mesmos direitos de qualquer outro empregado. Esta diferenciação jurídica contribui ainda mais para um desequilíbrio social entre categorias e classes, que chega a determinado ponto de discriminação. A sociedade não enxerga a devida importância do trabalho doméstico, pelo fato de geralmente essas pessoas terem um baixo nível de escolaridade, não gozarem de oportunidades para se alocarem em outros segmentos do mercado de trabalho, restando para elas tão somente aquele trabalho que ninguém mais quer, ou seja, o trabalho doméstico. Este tipo de trabalho além de ser subvalorizado, algumas das vezes chega até a envergonhar o obreiro em dizer que é trabalhador doméstico, pois pela pouca evolução da sociedade, as pessoas ainda fazem distinção no tratamento de umas com as outras por causa de sexo, cor, classe social, escolaridade, ocupação, etc. O objetivo desse trabalho foi de analisar quais são os direitos trabalhistas dos empregados domésticos e os direitos dos demais empregados, fazendo um paralelo dos direitos trabalhistas aos quais a categoria não foi beneficiada e tentar descobrir porque houve esta diferenciação jurídica e porque ela ainda não foi sanada. No entanto, na exposição de motivos da Consolidação das Leis Trabalhistas não foram encontrados vestígios para tal distinção. Conclui-se, portanto, que por ser um trabalho físico, não exigindo conhecimentos específicos, nem um grau alto de escolaridade e pelo serviço não ter finalidade lucrativa, atendendo somente aos interesses pessoais do empregador ou de sua família, esses trabalhadores não sejam merecedores do mesmo tratamento jurídico dados aos demais trabalhadores. Existem posicionamentos divergentes acerca do assunto sobre a equiparação de direitos não ter se estabelecido. Dessa forma a categoria percebe somente o mínimo existencial para sua sobrevivência, se sujeitando a todos os tipos de sorte.

Palavras chaves: Empregados Domésticos. Direitos Trabalhistas. Diferenciação.

ABSTRACT

Domestic employees despite having an important function in the national economy and have a very personal, very intimate terms with their employers, does not hold the same rights as any other employee. This legal distinction further contributes to an imbalance between social categories and classes, which reaches a particular point of discrimination. The society does not see the importance of proper housework, because these people usually have a low level of education, do not enjoy opportunities to allocate to other segments of the labor market, leaving it solely to the work that nobody wants, or housework. This type of work as well as being undervalued, some of the time gets to be ashamed to say that the worker's domestic worker, for the scarce development of society, people still make a distinction in the treatment of each other because of sex, color, social class, education, occupation, etc.. The objective of this study was to analyze what are the labor rights of domestic workers and the rights of other employees, making a parallel labor rights to which the category has benefited and try to figure out why there was this legal distinction and why it has not been remedied . However, the explanatory memorandum of the Consolidation of Labor Laws traces were not found for such a distinction. We conclude, therefore, that to be a physical labor, requiring no specific knowledge or a high degree of education and service not for profit, serving only to the personal interests of the employer or his family, these workers are not worthy of same legal treatment given to other workers. There are divergent positions on the subject on equal rights has not been established. Thus the category sees only the existential minimum for survival, subjecting themselves to all kinds of luck.

Keywords: Domestic Employees. Workers' Rights. Differentiation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACNUDH	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos
ASPAG	Grupo da Ásia e Pacífico
CCG	Conselho de Cooperação do Golfo
CEF	Caixa Econômica Federal
CF	Constituição Federal
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DOU	Diário Oficial da União
EU	União Européia
ICP	Infra-estrutura de Chaves Públicas
IDWN	Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos
IN	Instrução Normativa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ITI	Instituto Nacional de Tecnologia da Informação
FENATRAD	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GRULAC	Grupo dos Estados da América Latina e Caribe
JOC	Juventude Operária Católica Internacional
PIEM	Países Industrializados com Economia de Mercado
PIS	Programa de Integração Social
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PT	Partido dos Trabalhadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RFB	Receita Federal do Brasil
TID	Trabalho Infantil Doméstico
UITA	União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabacos e Afins

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
2	QUEM É O EMPREGADO DOMÉSTICO?.....	10
3	A ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	15
4	A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL.....	17
4.1	Direitos trabalhistas e previdenciários não devidos aos domésticos.....	21
5	PROJETOS DE LEIS E A FUNDAMENTAÇÃO DO VETO PRESIDENCIAL.....	27
6	O FGTS OPCIONAL E O CERTIFICADO DIGITAL ATRAVÉS DA INFRA-ESTRUTURA DE CHAVES PÚBLICAS (ICP) BRASIL PARA CONECTIVIDADE SOCIAL.....	30
7	A INFORMALIDADE DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	31
8	UM TRABALHO DECENTE PARA AS DOMÉSTICAS.....	32
9	A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO (TID).....	33
10	CONVENÇÃO E RECOMENDAÇÃO SOBRE TRABALHO DECENTE PARA TRABALHADORAS E OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS.....	37
11	CONCLUSÃO.....	40
	REFERÊNCIAS.....	42
	ANEXO A - Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189).....	44
	ANEXO B - Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201).....	54

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas em muitos países. Realizado predominantemente pelas mulheres, está vinculado à história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 2011).¹

Alguns aspectos como a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, o envelhecimento da população, a intensificação da jornada de trabalho nos anos mais recentes, a insuficiência ou até mesmo a ausência de políticas públicas, programas ou ações que promovam a conciliação entre o trabalho, a vida familiar e a crise do modelo tradicional dos cuidados tanto da vida pessoal, quanto dos cuidados domiciliares, são marcantes para a alteração na estrutura familiar e na organização do trabalho, o que contribui para o aumento da demanda pelo trabalho doméstico remunerado (OIT, 2011).²

Definido como trabalho efetuado por uma pessoa, no âmbito de uma residência que não seja o de sua unidade familiar, e pelo qual se recebe uma remuneração, o trabalho doméstico compreende atividades ligadas aos cuidados como cozinhar, arrumar, cuidar de vestuário e serviços de limpeza, além de cuidar de idosos, de crianças, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades. Consiste, portanto, em uma multiplicidade de tarefas especializadas muito distintas entre si, sendo um serviço exaustivamente repetitivo e pesado (OIT, 2011).³

O trabalho doméstico raramente é reconhecido por quem dele se beneficia, sua importância e necessidade só são percebidas quando não é realizado ou quando é realizado de forma deficiente. Os serviços resultantes do trabalho doméstico são não-duráveis, pois são consumidos pelos componentes da unidade familiar. Como antigamente os homens saíam para trabalhar e as mulheres é que tomavam conta da casa, sendo as responsáveis pelos afazeres domésticos, este tipo de serviço é entendido como um trabalho “natural” das mulheres e, como a aprendizagem ocorre dentro da família de origem da empregada, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais de capacitação. É considerado um trabalho “fácil” pelas pessoas que não o realizam em função do grande desconhecimento sobre os processos e tarefas necessários para executar os serviços para o domicílio. Tudo isso contribui para que o

¹ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_4_564.pdf

² Ibid

³ Ibid

trabalho doméstico seja marcado pela invisibilidade e pela subvalorização (OIT, 2011).⁴

A Constituição da República Federativa do Brasil, constituiu um marco histórico na vida política e social do país, promulgada em 05 de outubro de 1988. Por meio dela, os direitos individuais, coletivos e difusos foram fincados no solo do Estado Democrático de Direito. Os direitos sociais, expressamente consignados no art. 7º constitucional, foram elevados à categoria de cláusulas pétreas e representam verdadeiros sustentáculos do ordenamento jurídico pátrio (RANGEL, 2007).⁵

Apesar da *Lex Mater* ter ampliado sobremaneira os direitos da classe no seu parágrafo único do art. 7º, uma vez que o doméstico é taxativamente excluído da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu art. 7º, "a", seus direitos não foram equiparados aos dos trabalhadores urbanos e rurais, razão pela qual a Carta Magna deixou de observar os ilustres princípios que a mesma defende (RANGEL, 2007).⁶

Nesta perspectiva, este trabalho busca analisar se essa discriminação legal está enraizada nas peculiaridades do trabalho doméstico ou é um reflexo da ignominiosa segregação sócio-histórica que avassala o empregado doméstico, através de uma abordagem que vai desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais, discutindo-se a disparidade entre o princípio da isonomia constitucional e os inúmeros direitos denegados à categoria doméstica, bem como os conflitos sociais que afrontam a referida categoria.

⁴ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_4_564.pdf

⁵ <http://jus.com.br/revista/texto/14215/a-discriminacao-sociojuridica-a-empregada-domestica-na-sociedade-brasileira-contemporanea>

⁶ <http://jus.com.br>, op. cit.

2 QUEM É O EMPREGADO DOMÉSTICO?

O trabalhador doméstico não é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, mas por lei especial (NASCIMENTO, 2010, p. 177). A Lei n. 5.859/72, em seu art. 1º, define empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972).

Conceitua Carrion (2010, p. 55): “Empregado Doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual”.

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas (DELGADO, 2010, p. 354).

Empregado doméstico é uma modalidade especial de figura jurídica de empregado, pois possui além dos elementos fático-jurídicos gerais, comuns a qualquer outro tipo de empregado, quais sejam: a pessoa física do prestador de serviços, a pessoalidade, a subordinação e a onerosidade. Possui também alguns elementos fático-jurídicos especiais, nitidamente próprios à sua relação empregatícia: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados, que estes serviços sejam prestados à pessoa ou à família e que as atividades desenvolvam-se no âmbito residencial do tomador dos serviços.

Quanto à pessoalidade, afirma Delgado (2010, p. 356) que:

na relação empregatícia doméstica, a pessoalidade ganha destacada *intensidade*, colocando a função doméstica no rol das que têm elevada *fidúcia com respeito à figura do trabalhador*. Não se trata de uma confiança que envolva poderes de gestão ou representação, obviamente. Porém, trata-se de *fidúcia* mais acentuada do que o padrão empregatício normal, principalmente em função da natureza dos serviços prestados – *estritamente pessoais* – e do *local específico de sua prestação*, o âmbito familiar doméstico.

A Lei Especial dos Domésticos (5.859/72) adotou a expressão “serviços de natureza contínua”, diversamente da expressão já então consagrada “natureza não-eventual” da CLT de 1943, em textos que igualmente tratam de relações de empregos. Diante desta oposição de expressões emergem diversos entendimentos a respeito do que seriam “serviços de natureza contínua” para fins de caracterização do emprego doméstico.

É indispensável na definição de empregado doméstico da Lei n. 5.859/72 a expressão “de natureza contínua”, para distinguir o empregado doméstico do trabalhador eventual doméstico, este chamado diarista doméstico, que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma ou duas vezes por semana, quinzena ou mês (NASCIMENTO, 2010).

A maioria da jurisprudência tem admitido, atualmente, como descontínuo o trabalho realizado entre dois ou três dias da semana, em favor de um mesmo credor do trabalho, com liberdade de o obreiro prestar os serviços nos demais dias da semana para pessoas distintas, caracterizando assim o trabalhador como diarista, decorrente da inexistência da expectativa de continuidade da relação, revestindo-se de caráter eventual (BARROS, 2011, p. 278).

Em um dos seus brilhantes votos, a magistrada e professora mineira Alice Monteiro de Barros, reconhecendo a lacuna legislativa no tocante ao conceito e à extensão do “serviço contínuo”, sugeriu a adoção de referenciais oferecidos pela legislação estrangeira. Observe-se (MARTINEZ, 2011, p. 160):

DIARISTA – RELAÇÃO DE EMPREGO – A chamada “diarista” (faxineira, lavadeira, passadeira, etc.), que trabalha nas residências, de forma descontínua, não é destinatária do art. 1º da lei 5.859/72, que disciplina o trabalho doméstico. Referido dispositivo legal considera doméstico “quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas...”. É necessário que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Logo, um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regidos pela CLT. Constata-se, também da legislação estrangeira, uma tendência a exigir-se a continuidade como pressuposto do conceito de empregado doméstico. Na Itália, os empregados domésticos têm sua situação regulamentada por Lei Especial (nº 339, de 1958), mas desde que prestem serviço continuado pelo menos durante quatro horas diárias, aplicando-se o Código Civil aos que trabalham em jornada inferior. A legislação do Panamá (Lei nº 44, de agosto de 1995), por sua vez, disciplina o trabalho doméstico no título dos contratos especiais e exige que o serviço seja prestado de “forma habitual e contínua”, à semelhança da legislação da República Dominicana (art. 258 do código do trabalho). A lei do contrato de trabalho da Argentina não diverge dessa orientação, quando considera doméstico quem trabalha “dentro da vida doméstica” de alguém, mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas diárias e por um período não inferior a um mês (Decreto-Lei nº 326/1956, regulamentado pelo decreto nº 7979/1956, in *Octavio Bueno Magano, Manual de direito do trabalho*, V. II, 4. ed., 1993, p. 113). Verifica-se, portanto,

que também a legislação estrangeira examinada excluiu do conceito de doméstico os serviços realizados no âmbito residencial, com frequência intermitente. O que se deve, então, considerar como serviço contínuo para se caracterizar o vínculo doméstico? A legislação brasileira é omissa, devendo ser aplicado, supletivamente, o direito comparado, como autoriza o art. 8º da CLT. A legislação da Argentina, país, como o Brasil, integrante do *MERCOSUL*, oferece um exemplo razoável do que seja contínuo para fins de trabalho doméstico, isto é, a atividade realizada por mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas, por um período não inferior a um mês. À falta de previsão legal no Brasil do que seja serviço contínuo, o critério acima tem respaldo no art. 8º da CLT e favorece a harmonia da interpretação atinente ao conceito em exame entre as legislações de dois países integrantes do *MERCOSUL*, como recomenda o processo de integração. A adoção desse critério evita, ainda, interpretações subjetivas e, consequentemente, contraditórias a respeito da temática. (TRT 3ª R. – RO 01773-2003-008-03-00-9 – 2ª T. – Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 15.10.2004 – p. 08) (BARROS, 2004 *apud* MARTINEZ, 2011, p. 160-161).

Entretanto, há quem divirja dessa orientação, sustentando que mesmo na hipótese de intermitência na prestação de serviços, por não ser ela diária, a continuidade estará presente, por entender que ela se caracteriza quando o trabalho se repete em intervalos regulares, reconhecendo assim o vínculo do empregado doméstico (BARROS, 2011, p. 278).

Esse foi o entendimento da desembargadora Nair Maria Ramos Gubert, relatora do julgamento proferido pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo n.º RR-18756/2003-002-09-00.0, onde foi reconhecida a existência de vínculo de emprego de uma trabalhadora que prestou serviços em apenas um dia na semana, por mais de 27 anos. A desembargadora justificou a decisão da seguinte forma:

"[...] a eventualidade capaz de elidir o vínculo de emprego e que se contrapõe à continuidade, configura-se naquelas situações em que a diarista é contratada esporadicamente, sem dia certo, sem constância semanal e sem compromisso de comparecimento sempre no mesmo dia em todas as semanas. Decorre de uma eventualidade, de um fato não corriqueiro[...]". "[...] Ainda que uma vez por semana, o labor da reclamante em prol da reclamada estava inserido em suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico, razão pela qual durou por tanto tempo. O fosse por alguma situação peculiar característica de contratação de diarista o teria sido por períodos irregulares e de pouca duração[...]". "[...]Consoante o art. 3º da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário...". "... Dessa forma, quatro são os requisitos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício, quais sejam a onerosidade, a pessoalidade, a continuidade e a subordinação. A diarista preenche todos os requisitos, vez que recebe pagamento, em dinheiro, pelo trabalho doméstico prestado por ela, com subordinação à sua empregadora e durante 27 anos, uma vez por semana[...]”⁷

⁷ http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20080519174208590

Observe-se a ementa desse julgado:

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. TRABALHO SEMANAL PRESTADO AO LONGO DE VINTE SETE ANOS PARA A MESMA EMPREGADORA CONTEMPLANDO TODAS AS SUAS NECESSIDADES BÁSICAS E COTIDIANAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO. A Reclamada não conseguiu demonstrar a existência de pressupostos válidos contidos no art. 896 da CLT, visto que, *in casu*, não restou demonstrada afronta ao art. 3º da CLT e nem ao art. 1º da Lei 5.859/72, porquanto consignou o Regional que a continuidade da prestação de trabalho não quer dizer ininterruptividade, pois trabalhar um dia por semana, em todas as semanas do ano, durante 27 anos e contemplando suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico é, sem dúvida, prova de continuidade. Ademais, no Dicionário Aurélio, o vocábulo contínuo significa seguido, sucessivo. Melhor dizendo, não há necessidade de que o labor ocorra todos os dias da semana, e, sim, de que, na forma contratada pelas partes, seja habitual, conforme o caso dos autos. Recurso não conhecido. (RR-18756/2003-002-09-00.0)⁸

Como não há um posicionamento uniforme da jurisprudência quanto a essa questão, as soluções de controvérsias dessa natureza têm sido alcançadas unicamente na base do senso de justiça de cada um dos magistrados, o que torna absolutamente imprevisível os julgamentos em torno da matéria, comprometendo a idéia de previsibilidade da decisão, afetando a segurança e estabilidade jurídicas.

No que diz respeito a “serviços de finalidade não lucrativa”, pretendeu o legislador deixar claro que o trabalho prestado pelo doméstico não tenha objetivos ou resultados comerciais ou industriais, uma vez que se restringe ao atendimento dos interesses pessoais do tomador ou de sua família, sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros (MARTINEZ, 2011, p. 164).

Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenham qualidade econômica para o obreiro, mas pode-se afirmar que o doméstico produz, exclusivamente para o uso e consumo, não tendo economicamente valor de troca (DELGADO, 2010, p. 359).

⁸ http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20080519174208590

O enunciado da lei revela o modo como o trabalho doméstico sempre foi desvalorizado em nossa sociedade e de que em si não é um trabalho economicamente comparável aos demais. A discriminação do legislador é latente ao equiparar à figura do empregador as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados em seu art. 2º, parágrafo primeiro, da CLT. Tratando-se, portanto, de inequívoca contradição legal, pois tanto o empregador doméstico como uma instituição benemerente não têm finalidade lucrativa, porém os empregados de cada qual receberam tratamentos distintos. Para se ter uma exata noção do contrasenso, basta se pensar em um condomínio de um edifício residencial (que não tem finalidade econômica): o faxineiro contratado pelo síndico tem todos os direitos trabalhistas, porém a faxineira de um apartamento do mesmo edifício é dispensado outro tratamento legal. Além do mais, é óbvio que para o trabalhador doméstico, seu trabalho tem valor econômico, pois é ele que lhe garante a subsistência, ainda que o mesmo fosse prestado apenas em troca de pão e teto (CASAGRANDE, 2008, p. 22).

Segundo Barros (2011) é descaracterizada a condição de doméstico o fato de o sítio ou chácara, explorar atividade lucrativa, por meio de venda de frutos, flores, hortaliças, aves, ovos, ou se for o local alugado para eventos, como congressos, festas, etc. Para Delgado (2010) se na residência há regular pensionato para não familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, a faxineira, a arrumadeira e a cozinheira, já não serão mais domésticas, mas empregadas comuns, pois viabilizam o objeto econômico do empreendimento (locação de quartos, com ou sem prestação de alimentação).

É elemento fático-jurídico a prestação laboral à pessoa física, individualmente ou em grupo unitário de pessoas físicas atuando em função de interesses individuais de consumo pessoal, como, por exemplo, uma informal *república estudantil* e sua faxineira/cozinheira. Não há a possibilidade de figurar no pólo passivo desta relação jurídica especial a pessoa jurídica (DELGADO, 2010).

A noção de âmbito residencial abrange não somente a moradia específica do empregador, como também, unidades estritamente familiares, como ocorre com a casa de campo, a casa de praia, além de outras extensões da residência, como barracão para uso próprio, se houver. No caso do motorista, enfermeiro, etc., o deslocamento para fora da residência, no exercício das atividades domésticas, não descaracteriza a relação de emprego doméstico (DELGADO, 2010).

Podem ser considerados empregados domésticos: o vigia doméstico, o motorista residencial doméstico, o aviador doméstico que presta serviço ao empregador e sua família em caráter particular, o marinheiro de embarcação particular no âmbito recreativo-familiar, o caseiro de sítio, chácara, casa de campo ou casa de praia, que não explore atividade lucrativa, o segurança pessoal do empregador e de seus familiares, o enfermeiro particular que cuida do doente, a babá, o mordomo, a copeira, o cuidador de idoso, o acompanhante particular em casa de repouso, a lavadeira, a faxineira, a passadeira, a arrumadeira, a cozinheira, o jardineiro, etc.

3 A ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO

Antigamente o conceito de trabalho poderia ser dividido em dois grandes grupos: o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, de forte valor autotutelar, que já possuía em si a idéia de pena e o trabalho por conta alheia, de visível valor econômico, o que impôs um sentimento bem mais negativo. As idéias mais remotas sempre relacionaram trabalho ao sofrimento e à dor. A vinculação de trabalho como atributo de dignidade e de valor é uma concepção hodierna, outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam na expressão “trabalho”, a chave para a liberdade e por aqueles que sendo livres, atribuíam a ela o valor de lazer e de aperfeiçoamento de espírito (MARTINEZ, 2011).

A Professora Aldacy Rachid Coutinho realizou uma pesquisa por meio da qual é possível perceber a originária concepção etimológica da palavra “trabalho”:

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês **travail** e o espanhol **trabajo**, remontam à sua origem latina no vocábulo **trepalium** ou **trepalium**, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal – **trepaliare** -, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana **lavoro** e a inglesa **labour** derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era **ponos**, que deu origem à palavra pena (COUTINHO, 1999 *apud* MARTINEZ, 2011, p. 36).

Na primeira sentença de que se tem conhecimento, na história bíblica da criação do homem, em Gênesis, o trecho abaixo descrito pela mencionada professora paranaense revela o trabalho como significado de pena, sanção:

[...] Adão foi punido pelo descumprimento das leis divinas até então estabelecidas. A terra, então tornada maldita por força de sua desobediência, e lhe foi imposta a obtenção de seu sustento à força do próprio trabalho, sendo intensamente simbólica a seguinte passagem: “Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra, porque dela foste tomado; porquanto és pó, e ao pó tornarás...” (COUTINHO, 1999 *apud* MARTINEZ, 2011, p. 36-37).

No período anterior a 1.888, a economia era estruturalmente marcada pelo tipo rural e por relações de produção escravista, não sobrando espaço significativo para o aparecimento das condições do ramo justrabalista (DELGADO, 2010).

Embora a Lei Áurea não tenha qualquer caráter justrabalista, ela pode ser considerada como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, pois este diploma tanto eliminou da ordem sociojurídica a relação de produção incompatível com o ramo justrabalista (a escravidão), como estimulou a incorporação pela prática social de utilização da força de trabalho: a relação de emprego, porque os senhores já não tinham mais os seus escravos para trabalhar para eles, pois não havia espaço para o trabalho livre, como forma de contratação de labor de alguma importância social (DELGADO, 2010).

Após o advento da Lei Áurea, muitos ex-escravos por não terem para onde ir, ou o que fazer, permaneceram trabalhando para seus antigos senhores, sem receber salário, em troca de abrigo e de comida. Muitos destes trabalhadores domésticos se tornaram “agregados”, sendo tratados ora como serviçais, ora como familiares (CASAGRANDE, 2008).

Conforme ressalta Martins (2009, p. 2), “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos.”

4 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

A CLT excluiu, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período. Somente com a Lei n. 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica, onde foram concedidos à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses trabalhados e a aplicação do capítulo celetista referente a férias ao empregado doméstico; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial (DELGADO, 2010, p. 362-363).

É interessante observar que os trabalhadores rurais, que haviam sido igualmente discriminados pelo regime celetista, pela Lei n. 5.889/73, que é a lei dos empregados rurais, posterior à Lei n. 5.859/72, dos empregados domésticos, foram tutelados com direitos muito mais amplos que os empregados domésticos. Desde a fase da abolição da escravatura até o início da década de 1960, a permanência do império quase absoluto do poder rural na regência das relações de trabalho pactuadas no setor econômico brasileiro e pela extrema força do ativismo político dos sindicatos rurais no setor econômico-financeiro da época, por se ver em meio a um turbilhão de conflitos sociais, são alguns dos fatores capazes de explicar a diferença das conquistas das duas categorias. Além do preconceito contra a categoria doméstica, a falta de organização sindical destes trabalhadores em virtude da própria natureza da atividade são fatos que levaram ao retardamento na afirmação dos seus direitos.

Os empregados domésticos foram contemplados com o direito ao vale-transporte somente através do Decreto n. 95.247, de 17.11.87, pois os diplomas anteriores (Leis ns. 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto n. 95.247/87) não haviam estendido à categoria a parcela instituída (DELGADO, 2010, p. 363).

Somente com a Constituição Federal (CF) de 1988 é que a categoria conquistou um leque mais extenso de direitos, entretanto somente os rurais foram definitivamente equiparados em direitos aos trabalhadores urbanos, contudo os domésticos, mais uma vez, foram deixados para trás. O rol constitucional em seu art. 7º, parágrafo único, assegura à categoria dos empregados domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, do caput do referido dispositivo, bem como a sua integração à previdência social, este último já constava da legislação anterior. Esses incisos compreendem as seguintes parcelas:

- a) Salário mínimo capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família, podendo a retribuição mínima ser apurada em função da dimensão proporcional ao número de horas ou de dias trabalhados;
- b) Irredutibilidade de salário em caráter absoluto, pois aos domésticos não são estendidos o direito previsto no inciso XXVI, de ver reconhecido os acordos e as convenções coletivas como fonte de direito;
- c) 13º salário;
- d) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos a cada seis dias de trabalho;
- e) Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- f) Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, sem direito à prorrogação e salário-maternidade custeado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), também em virtude de adoção ou de guarda para fins de adoção, conforme art. 71-A da Lei n. 8.213/91 ou do art. 392-A da CLT;
- g) Licença paternidade, com duração de cinco dias à custa do empregador, por se tratar de um direito trabalhista e não previdenciário;
- h) Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- i) Aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e por invalidez previdenciária.

A Medida Provisória n. 10.208, de 13.12.1999, e posteriores reedições, com conversão na Lei n. 10.208, de 23.03.2001, permitiu ao empregador, estender o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por ato voluntário, sendo uma opção facultativa do empregador ao seu empregado doméstico, a partir de março de 2000. Estes empregados contemplados com o FGTS, por conseguinte também foram contemplados com o seguro desemprego, no caso de extinção do contrato de trabalho com dispensa injusta, com percepção das parcelas em número de três nunca inferiores ao salário mínimo vigente à época da parcela. Porém, pela medida ter um caráter de liberalidade, as expectativas ficaram a desejar, pois, atingiram menos de 2% dos empregados com registro formal.

Segundo o entendimento de Martins (2009, p. 62):

Difícilmente a lei será observada, pois o sistema é facultativo. Não há obrigação legal, caso o empregador doméstico não estenda o FGTS ao empregado doméstico, nem multa pelo descumprimento da norma legal. A maioria dos empregadores domésticos não terá interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado. Parece que a norma se tornará letra morta para a maioria dos casos. As empresas têm todo um aparato para fazer a folha de pagamento do empregado, recolher o FGTS e a contribuição previdenciária. O empregador doméstico não tem essa condição, nem conhecimentos específicos do Direito do Trabalho, tendo de se socorrer de um contador ou de uma pessoa especializada no assunto, o que implica custo adicional para o recolhimento do FGTS. [...] Se as empregadas exigirem o depósito do FGTS, poderão ficar sem o emprego, optando o empregador por contratar diaristas ou mesmo ficar sem a empregada, em decorrência do custo adicional que representa.

Um grande avanço se deu com a Lei n. 11.324/2006 para a evolução dos direitos trabalhistas domésticos, com o advento deste diploma foram agregados à categoria, os seguintes direitos:

- a) Descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, não existindo, a partir desse instante, diferenças entre os trabalhadores urbanos/rurais e os domésticos em matéria de repouso intersemanais e folgas em feriados. Em caso de trabalho prestado em feriados civis e religiosos, salvo se o empregador determinar outro dia de folga, os domésticos passaram a ter a remuneração dobrada;
- b) Trinta dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação (Diário Oficial da União (DOU) de 20.07.2006);
- c) Garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Foi necessária a publicação dessa lei para se reconhecer que toda gravidez se consistia em um evento biológico, pessoal e social idêntico na doméstica, como em qualquer outra obreira, seja qual for o seu segmento profissional, portanto mereciam o mesmo tipo de proteção e não mais aquela antiga interpretação gélida, discriminatória e sistemática da lei;
- d) Vedou ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia, retirando a feição retributiva das utilidades, que não são fornecidas “pelo” trabalho, mas “para” que o obreiro possa desenvolver o trabalho. Essa nova lei modificou a regra já existente na Lei n. 5.859/72, que possibilitava os descontos com habitação, quando esta fosse local diverso do local da prestação do serviço e desde que tenha sido expressamente acordada entre as partes.

O referido diploma também criou uma modalidade de incentivo fiscal para o empregador doméstico, permitindo-lhe deduzir do imposto de renda da pessoa física, as contribuições previdenciárias patronais, respeitados o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado, desde o ano fiscal de 2006 (exercício 2007) e até o ano fiscal de 2011 (exercício 2012).

Entretanto, recentemente, no dia 28.09.2011 foi publicada no Diário Oficial da União (D.O.U) a Instrução Normativa (IN) 1.196 da Receita Federal do Brasil (RFB), de 27.09.2011 que altera o art. 50 da IN 1.131 RFB, de 21.02.2011, que consolida normas sobre incentivos fiscais do imposto de renda da pessoa física, estendendo o prazo acima sobre a dedução, pelo empregador doméstico, da contribuição previdenciária patronal incidente sobre o valor da remuneração do empregado, até o ano-calendário de 2014 (exercício 2015), a fim de adequá-lo à Lei 12.469, de 26.08.2011, que já havia prorrogado a mencionada dedução.

O mesmo diploma também autorizou o recolhimento das contribuições previdenciárias relativas ao mês de novembro e ao 13º salário em guia única, até o dia vinte de dezembro do referido ano.

Apesar da lei não estabelecer quais são as funções que poderão ser objeto do contrato de experiência, este instituto merece relevante importância, por se tratar de matéria controvertida. Para Barros (2011, p. 290) é aplicável o contrato de experiência para a categoria doméstica, porque o que se pretende é uma avaliação recíproca, de um lado o empregador analisa o desempenho funcional do obreiro, sua personalidade e sua adaptação ao ambiente de trabalho, e, por outro lado, dá ao empregado tempo para verificar se o emprego atende às suas expectativas. Saliente-se, entretanto, que alguns doutrinadores consideram inaplicável aos domésticos o contrato de experiência, visto que é uma espécie de contrato por prazo determinado, ao argumento que os institutos da CLT não se aplicam à determinada categoria, devendo ser regidos pelo contrato por prazo indeterminado.

Importante se faz ressaltar a figura das agências que fazem a colocação de empregados domésticos no mercado de trabalho, que não se confundem com as empresas de trabalho temporário, pois não há vínculo empregatício entre a agência e o obreiro. Como estas agências especializadas não se responsabilizavam pelas atitudes dos empregados domésticos indicados aos empregadores, foi através da Lei n. 7.195, de 12.06.1984, que ficou regulamentada a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades, pelo prazo de um ano, que por culpa ou dolo causar prejuízo a outrem (MARTINS, 2009, ps. 127-128).

Esta lei veio com o intuito único de coibir a prática abusiva que vinha ocorrendo por parte de certas empresas, que até então não tinham que garantir a idoneidade das pessoas indicadas por elas para trabalhar (MARTINS, 2009, p. 127).

Além disso, a lei determina que a contratação entre empregador doméstico e a agência deverá ser por escrito. Pela relação entre empregador doméstico e agência não ser de cunho trabalhista, a competência para julgar as questões decorrentes deste tipo de relação será da Justiça Comum Estadual, e não da Justiça do Trabalho (MARTINS, 2009, p. 128).

Outro aspecto importante é a penhorabilidade, em favor dos domésticos, dos bens de família do empregador, se movidos em razão dos créditos trabalhistas e das respectivas contribuições previdenciárias, nos termos do art. 3º, I, da Lei n. 8.009, de 29 de março de 1990, tratando-se de uma exceção do que dispõe a referida lei sobre a impenhorabilidade do imóvel residencial próprio do casal ou da entidade familiar, dos equipamentos, inclusive de uso profissional, e dos móveis que guarnecem a casa, desde que quitados, oponível em qualquer processo de execução trabalhista, previdenciária, fiscal, civil ou de outra natureza.

4.1 Direitos trabalhistas e previdenciários não devidos aos domésticos

Pela legislação diferenciar os direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados domésticos, muitos e relevantes destes direitos elementares reconhecidos aos demais trabalhadores não são devidos a esta categoria. Senão vejamos:

- Não há limitação de jornada de trabalho. Por não se aplicar o inciso XIII do art. 7º da Carta Magna. O doméstico pode trabalhar mais de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Segundo afirma Martins (2009, p. 71):

Muitas vezes o empregado doméstico não tem horário para trabalhar, tanto podendo trabalhar muito como trabalhar pouco, dependendo da realização do serviço que fará, sendo que nem sempre há controle de entrada e saída no serviço. Outras vezes o empregador nem sequer está na residência e, dada a confiança existente entre as partes, o empregado doméstico desenvolve sua atividade como quer. Em muitos casos o empregado doméstico reside no próprio local do trabalho, na residência do empregador, podendo trabalhar a qualquer hora.

O doméstico não faz jus ao intervalo durante a jornada de trabalho (intra-jornada) de pelo menos uma hora, nem ao intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra (inter-jornada), fazendo jus tão somente ao repouso semanal remunerado, este estabelecido pela Constituição, aqueles com disposição na CLT. “O ideal é que o empregador conceda um intervalo razoável ao doméstico para que esse possa fazer suas refeições, sem que haja uma prefixação quanto ao número de horas ou minutos para esse fim” (MARTINS, 2009, p. 72).

José Serson (1997 *apud* MARTINS, 2009, p. 71) afirma que:

O salário mínimo é fixado para 220 horas de trabalho por mês; na hipótese da doméstica servir um número maior de horas, cabe o pagamento da diferença, embora sem adicional extra, porque a Constituição Federal não lhe estende o sistema de duração de jornada; assim, se ela trabalha 88 horas por semana, deve ganhar pelo menos o dobro do mínimo, porque este é dimensionado para 44 horas; da mesma forma, se trabalha só 22 horas por semana, poderá receber a metade do mínimo.

- Aos domésticos não são assegurados horas extraordinárias, porque também não se aplicam a eles o adicional previsto no inciso XVI (parágrafo único do art. 7º da Constituição) e pelo fato de não haver a limitação de jornada, não dá para saber qual foi o horário trabalhado a maior, pois não existe norma estipulando o tempo de duração da jornada de trabalho dos domésticos.

“Doméstico – Horas extras. O empregado doméstico não faz jus a horas suplementares, eis que estas não constam do elenco de direitos taxativamente assegurados à categoria pela Constituição Federal de 1988” (ac. un. da 3ª T. do TRT-9ª Região, RO 7.926/93, Rel. Juiz João Oreste Dalazen, j. 15-6-94, *DJPR*, 2-9-94, p. 271). (MARTINS, 2009, p. 71).

- Não é garantida à categoria dos domésticos a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno ou à hora noturna reduzida, como ocorre com os trabalhadores urbanos, pois não se aplica à categoria o inciso IX da Lei Maior.

- Os empregados domésticos em regra não são destinatários do FGTS, da indenização de 40% sobre o FGTS, nem do seguro-desemprego, entretanto se o empregador fizer a opção para recolher o FGTS, esta indenização também se estenderá ao empregado doméstico, bem como o seguro-desemprego, desde que a despedida seja sem justa causa. Pretendeu-se, alterar o art. 3º-A da Lei n. 5.859, de 1972, que tornava obrigatória o recolhimento do FGTS, bem como da referida indenização, mas o dispositivo que tratava da matéria foi vetado.
- Conforme o art. 1º da Lei Complementar n. 7/70, percebe-se que os domésticos não foram contemplados com o PIS (Programa de Integração Social), que visa promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas, pois somente aqueles trabalhadores que tivessem sido contratados por empresas ou por entidades equiparadas às empresas é que seriam destinatários desse direito, nos termos da legislação trabalhista.
- As regras do § 1º do art. 477 da CLT, que criam formalidades para a efetivação da cessação dos contratos de trabalho, para empregados com mais de um ano de emprego, não se aplicam aos contratos de trabalho domésticos, portanto, não há que se falar em termo rescisório inválido por ausência de assistência de sindicato dos empregados ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme se verifica na orientação jurisprudencial:

“Empregado doméstico – Homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho – Quanto aos trabalhadores domésticos, não havendo previsão na legislação específica ou no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, inexistente obrigatoriedade de homologação perante o Sindicato do termo de rescisão contratual, mesmo quando conta o trabalhador com mais de um ano de serviço. Revista provida” (TST, 3ª T., RR 513933/98.2-21, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, *DJU*, 14-12-01, p. 481). (MARTINS, 2009, p. 94).

- Tanto a legislação trabalhista, quanto a Constituição Federal, ao enumerar os direitos trabalhistas, não estendeu aos empregados domésticos as multas previstas no art. 477 da CLT e a pena prevista no art. 467 da mesma Consolidação, portanto, não há prazo para o pagamento das verbas rescisórias ao empregado doméstico, por inexistência de base legal, conforme se observa na jurisprudência, nesse mesmo sentido:

“Os empregados domésticos, mesmo após o advento da Constituição de 1988, dispõem apenas de direitos trabalhistas limitados, ou seja, daqueles expressamente previstos, para eles, na Carta Magna ou na lei ordinária. Assim, no que tange à multa prevista no art. 477, parágrafo 8º, *in fine*, da CLT, não há como estender o direito à sua percepção ao doméstico, por não haver dispositivo legal que assim determine. Recurso ordinário do Reclamado parcialmente provido” (TRT 1ª R. 9ª T. RO 27.955/95, j. 22-4-98, Rel. Juiz Izidoro Soler Guelman, *DJRJ*, 15-5-98, p. 72). (MARTINS, 2009, p. 95).

- A Lei n. 4.266, de 30.10.1963, que criou o benefício previdenciário do salário-família, determinou em seu art. 1º que este benefício seria devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, portanto não é devido ao empregado doméstico, pois seu empregador não é empresa, nem tão pouco se equipara a uma. O art. 65 da Lei n. 8.213/91 excluiu expressamente o empregado doméstico entre aqueles que têm direito ao salário-família.

O até então ex-presidente da República Federativa do Brasil, V. Exª. Luiz Inácio Lula da Silva, vetou na Lei n. 11.324/06 o dispositivo que assegurava o salário-família para o doméstico.

- Os domésticos também não têm direito aos benefícios auxílio-acidente, auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez acidentária, porque o § 1º do art. 18 da Lei n. 8.213/91 dispõe que as prestações de acidente de trabalho somente são devidas aos segurados empregado, especial e trabalhador avulso, excluindo assim, portanto os empregados domésticos. O art. 19 da referida lei ainda estabelece que “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa [...]”.

O entendimento do parágrafo único do art. 30 do Decreto n. 3.048/99 é que os domésticos sofrem apenas “acidente de qualquer natureza ou causa, aqueles de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarretam lesão corporal ou perturbação funcional”. Por outro lado, o auxílio-acidente é concedido como indenização, quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar sequela definitiva, que implique em redução da capacidade para o trabalho habitualmente exercido, conforme situações discriminadas no Anexo III do decreto supracitado.

O empregador doméstico não é obrigado a custear o seguro de acidente do trabalho, uma das mais importantes fontes de custeio do auxílio-acidente, por mais esta razão, os domésticos não são contemplados por este direito.

Realmente, é injusto que ocorra o acidente do trabalho e o empregado doméstico não seja beneficiado com a prestação acidentária, porém é nesse sentido o entendimento de Martinez (2011, p. 173):

Deixe-se claro que, apesar das restrições no âmbito previdenciário social, o empregado doméstico tem pleno direito de pretender na Justiça do Trabalho a **reparação civil-trabalhista** decorrente de danos que o seu empregador por dolo ou culpa (grave, leve ou levíssima) tenha imposto à sua saúde ou à sua incolumidade física.

- Os domésticos não foram destinatários do direito social constante do inciso XXIII do art. 7º da Constituição, que trata de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

“De modo geral, o local de trabalho do doméstico não é insalubre ou perigoso, pois o próprio empregador não iria querer morar num local insalubre ou perigoso” (MARTINS, 2009, p. 87).

- Outrossim não fazem jus à aposentadoria especial, que é aquela que tem direito os empregados que mediante comprovação no INSS tenham trabalhado durante, 15, 20 ou 25 anos, conforme o caso, sujeito a condições especiais que prejudiquem a sua saúde ou a sua integridade física.
- Os domésticos não foram contemplados com o direito do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, disposto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição.

Como os empregadores não são exatamente uma categoria econômica, pois não são uma atividade organizada para a produção de bens e serviços para o mercado, com objetivo de lucro, não podem ter reconhecidos os sindicatos dos empregadores domésticos, portanto o empregador doméstico não pode ser submetido a uma categoria econômica, porque por definição não exerce uma atividade econômica.

Como a convenção coletiva de trabalho é um negócio jurídico celebrado entre sindicato dos empregados e empregadores e inexistente o reconhecimento deste, não há que se falar em obediência a normas coletivas de trabalho. Já o acordo coletivo por se tratar de um negócio jurídico pactuado entre sindicato de empregados e empresa ou empresas, também não há que se falar em obediência à normas coletivas de trabalho, pois o empregador doméstico não é uma empresa.

Pode-se verificar a matéria em questão nesta decisão:

“Aos empregados domésticos, embora a Constituição Federal de 1988 tenha-lhes conferido vários direitos previdenciários e trabalhistas, não os equiparou ao trabalhador comum, prevalecendo, em nosso sistema, a diferenciação jurídica. Tampouco houve reconhecimento dos títulos normativos referentes aos mesmos. E, dadas as peculiaridades da atividade do doméstico, não há como contrapor-lhe uma atividade “econômica” ou “empresarial” que pudesse discutir reivindicações, devendo merecer do Estado apenas uma proteção mínima, como o faz a atual Constituição Federal. Considera-se extinto o processo, sem julgamento de mérito” (ac. do TRT – 15ª Região, nº 1.020/93-4, DC 044/93-A, Rel. Juiz Carlos Alberto Moreira Xavier, in LTr 58-09/1.122) (MARTINS, 2009, p. 89).

- O auxílio-doença é devido ao segurado que ficar incapacitado por mais de 15 dias para o trabalho, desde que tenha cumprido o período de carência de 12 contribuições mensais (art. 59 da Lei. 8.213/91).

Nos primeiros 15 dias da doença, o empregador doméstico não está obrigado a pagar o salário respectivo, justamente porque não é a empresa de que trata o § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213/91. O inciso II do art. 72 do Regulamento da Previdência Social determina que o empregado doméstico tem direito de receber o auxílio-doença a contar do início da incapacidade. Assim, nota-se que o empregador doméstico não irá pagar os 15 primeiros dias de afastamento, que ficarão a cargo da Previdência Social. O segurado empregado doméstico em gozo de auxílio-doença será considerado como licenciado (art. 63 da Lei nº 8.213/91), não tendo o empregador de lhe pagar salários (MARTINS, 2009, p. 120-121).

Martinez (2011, p. 174) reflete e se posiciona acerca desse assunto da seguinte forma:

E se o doméstico não se incapacitar por mais de quinze dias consecutivos? Quem pagará por esse período de inatividade? Essa é uma pergunta que não tem resposta na lei. Há uma lacuna. A rigor, diante do quadro normativo, seria absurdamente o próprio empregado doméstico quem assumiria esse período. Não seria sustentável, por outro lado, a tese segundo a qual esse custo recai sobre o empregador doméstico, haja vista o teor do art. 5º, II da Constituição da República, segundo o qual “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Não se pode negar, entretanto, que o empregador doméstico, por desconhecimento da lei, acaba por, espontaneamente, assumir esse custo que, nos estritos limites da legalidade, não lhe seria oponível. Veja-se, nesse sentido, a opinião de Ivan Kertzman, no seu *Curso prático de direito previdenciário*, 7. Ed., Salvador: JusPodivm, 2010, p. 423-424.

Barros (2011, p. 289) comunga do mesmo entendimento que o Exmo. Sr. Dr. Juiz de Direito Sergio Pinto Martins, no sentido de que “os 15 primeiros dias de afastamento por doença constituem ônus do órgão previdenciário, e não do empregador, como acontece com relação aos outros empregados em geral (art. 73 da Lei n. 8.213, de 1991)”.

- O direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço é extensivo aos domésticos, na forma da lei, conforme expressa disposição da Constituição Federal.

Contudo, o texto da Lei 12.506/2011, que regulamentou a matéria, determina a aplicação do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço para empregados de empresas.

Considerando que a matéria é discutível, e que o Ministério do Trabalho e Emprego ainda não publicou nenhuma instrução normativa a respeito do assunto, por ser o mesmo extremamente novo, pode-se entender que, para que o empregado doméstico passe a ter direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço deva haver previsão expressa em sua lei específica.

Os direitos dos empregados domésticos estão expressos na Lei 5.859/72 que não sofreu alteração em virtude da Lei 12.506/2011. Portanto, os domésticos, até o presente momento, não são beneficiários do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, conforme a Lei 12.506/2011.

5 PROJETOS DE LEIS E A FUNDAMENTAÇÃO DO VETO PRESIDENCIAL

Parece que o executivo e o legislativo federais estão se empenhando um pouco mais na tentativa de acabar ou ao menos minimizar com a injustiça histórica de que tem sido vítimas os trabalhadores domésticos, tanto é verdade que o tema foi incorporado à pauta das organizações da sociedade civil que promovem a defesa dos direitos das mulheres e dos negros, já que estas populações compõem majoritariamente a categoria (CASAGRANDE, 2008, p 24).

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) de 2006, o trabalho doméstico representa 16,7% da força de trabalho feminina no país (ou cerca de 6,2 milhões de trabalhadoras), sendo que entre as mulheres negras ocupadas este percentual chega a 21,7%, quase o dobro do contingente formado por brancas, amarelas e indígenas (13%). Outro dado interessante desta pesquisa, com relação ao tema da discriminação por gênero e raça, revela que entre as mulheres negras que são trabalhadoras domésticas, 75,6% não tem carteira assinada. Esse percentual é de 69,6% entre mulheres não-negras (CASAGRANDE, 2008, p 25).

Há no Congresso Nacional por volta de 16 projetos de lei, buscando melhores condições para a relação trabalhista doméstica e até mesmo a equiparação plena dos direitos trabalhistas domésticos em face dos direitos dos demais trabalhadores regidos pela CLT.

Importante se faz ressaltar que, o mais antigo projeto de lei que busca regulamentar a matéria em questão, minimizando os conflitos sociais que se alastra ao passar dos anos é o PL 1.626/89, de autoria da então deputada a Sr^a. Benedita da Silva, que por coincidência ou não, além da parlamentar ser mulher também é negra (CASAGRANDE, 2008, p 24).

Nas justificativas do referido Projeto de Lei destaca-se a carência premente no ordenamento jurídico de extensa legislação ordinária e regulamentadora nas questões trabalhistas e sociais.

Frisa-se também que a profissão deva ser devidamente regulamentada para dar um equilíbrio no mercado de trabalho dentro dos padrões desejáveis a todos os trabalhadores, harmonizando a relação empregado-empregador doméstico, onde ganham todos os segmentos da sociedade, com a utilização de mão-de-obra valiosa e indispensável num país como o Brasil, sem infra-estrutura doméstica adequada ao desenvolvimento.

É notório que o Partido dos Trabalhadores (PT) por estar no poder político desde 01 de janeiro de 2003 até 31 de dezembro de 2010, com o até então Ex- presidente da República Federativa do Brasil, V. Ex^a. Luiz Inácio Lula da Silva, e agora, desde 01 de janeiro de 2011, com a atual Presidenta da República Federativa do Brasil, V. Ex^a. Dilma Rousseff criaram-se muitas expectativas de alteração e evolução na legislação trabalhista, até porque V. Ex^a. Ex-presidente “Lula” se projetou como um líder com alto carisma popular nacional, foi considerado até, por muitos, como aquele que defenderia os populares, os menos afortunados, aquele que poderia estar no lugar certo para tentar dar um equilíbrio maior entre as classes dirimindo conflitos sociais e até mesmo em terminar por vez com esta injustiça que paira perante a categoria doméstica que já se arrasta por muitos anos. Entretanto, não foi bem isso que aconteceu!

O até então Ex-presidente da República Federativa do Brasil, V. Ex^a. Luiz Inácio Lula da Silva vetou o Projeto de Lei de Conversão n. 14, de 2006 (Medida Provisória n. 284/06), norma esta, que em seu art. 4º alteraria o art. 3º-A da Lei n. 5.859, de 1972, tornando obrigatória a inclusão do empregado doméstico nas regras da Lei n. 8.036, de 1990. Com isso teria-se não apenas a obrigatoriedade do FGTS, como a obrigatoriedade da multa rescisória de quarenta por cento sobre os depósitos do FGTS.

Foram apresentadas as seguintes razões para o veto presidencial:

“[...] A alteração do art. 3º-A da Lei nº 5.859, de 1972, torna obrigatória a inclusão do empregado doméstico no sistema da Lei nº 8.036, de 1990. Com isso, tem-se não apenas a obrigatoriedade do FGTS como a da multa rescisória de quarenta por cento sobre os depósitos do FGTS, o 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. 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 [...]” (BRASIL, 2006).⁹

Segundo o entendimento de Casagrande (2008, p 24):

Observe-se que nas razões do veto, não esconde mais uma vez a discriminação, já que o pressuposto é claramente o de poupar o empregador de maiores despesas, justificando-se que qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes, pelo alto nível de fidúcia e pessoalidade decorrentes da própria relação de emprego poderia encerrar facilmente os contratos de trabalho domésticos.

Em divergência do entendimento anterior, Martins (2009, p. 63) afirma que:

Os empregadores domésticos já não registram o empregado doméstico ou então registram por salário inferior ao real, geralmente pelo salário mínimo. Assim, se fosse instituído mais um encargo para o empregador doméstico, não iria ele regularizar a situação formal de seus empregados. Penso ser acertado o veto. Continua facultativo o FGTS para o empregador doméstico concedê-lo. O FGTS pode tornar-se, contudo, um diferencial para a procura por parte da empregada em relação a empregador doméstico que faça os referidos depósitos.

O até então Ex-presidente da República Federativa do Brasil, V. Ex^a. Luiz Inácio Lula da Silva também vetou na Lei n. 11.324/06 o dispositivo que assegurava o salário-família para o doméstico, apresentando as seguintes razões para o veto:

⁹ <http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=20/07/2006&jornal=1&pagina=9&totalArquivos=72> e <http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=10&data=20/07/2006>

“[...] A alteração aprovada, consistente na inclusão do empregado doméstico no **caput** do referido artigo apresenta-se eivada de vício de inconstitucionalidade, pois contraria frontalmente o § 5º do art. 195 da Constituição que determina expressamente que 'nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total'. A concessão do salário-família, na forma proposta, também contraria o mandamento constitucional expresso no art. 201, segundo o qual, 'a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, (...)', pois ao criar despesa estimada em R\$ 318 milhões ao ano, sem qualquer indicação de fonte de custeio complementar, a eventual manutenção do art. 3º resultaria em aumento do desequilíbrio financeiro e atuarial das contas da Previdência Social [...]” (BRASIL, 2006).¹⁰

6 O FGTS OPCIONAL E O CERTIFICADO DIGITAL ATRAVÉS DA INFRA-ESTRUTURA DE CHAVES PÚBLICAS (ICP) BRASIL PARA CONECTIVIDADE SOCIAL

A Caixa Econômica Federal (CEF), na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), no uso das atribuições que lhe são conferidas, com publicação da CIRCULAR 547 CAIXA, de 20.04.2011, com publicação no (D.O.U) de 26.04.2011, instituiu a certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil, por qualquer das Autoridades Certificadoras e suas respectivas Autoridades de Registro, regularmente credenciadas pelo Instituto Nacional de Tecnologia da Informação (ITI), como forma exclusiva de acesso ao canal eletrônico de relacionamento Conectividade Social.

O acesso ao Conectividade Social à partir de 01.01.2012 passa a ser exclusivamente por meio da Internet, inclusive para envio e recebimento de arquivos, no endereço eletrônico <https://conectividade.caixa.gov.br> ou no sítio da CAIXA, www.caixa.gov.br.

O que ocorre de fato é que todo empregador doméstico que opte pelo recolhimento do FGTS de seu empregado, deverá ter o certificado digital, para emissão das guias de FGTS e o devido recolhimento mês a mês e também se for o caso, ou quando for o caso, para a movimentação da dispensa e recolhimento da multa rescisória dos 40% sobre o FGTS, se houver.

Mas o que realmente importa é que o custo para obtenção deste certificado digital, com validade de apenas 3 (três) anos, para as funcionalidades já descritas tem um custo para o empregador em média de R\$ 300,00 (trezentos reais).

¹⁰ <http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=20/07/2006&jornal=1&pagina=9&totalArquivos=72>

Tendo o empregador que arcar com mais esta despesa, ficará ainda mais desanimador para o empregador doméstico optar pelo recolhimento do FGTS do obreiro, ou seja, isso significa andar para trás nas conquistas da categoria, pois o governo ao invés de incentivar e criar mecanismos facilitadores para que o empregador doméstico opte pelo recolhimento do FGTS do obreiro, não o faz.

7 A INFORMALIDADE DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO MERCADO DE TRABALHO

É fato que a informalidade é grande na categoria de trabalhadores domésticos, uma vez que somente 27,8% dos domésticos possuem registro na CTPS, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) 2006 (CASAGRANDE, 2008, p 25).

Para Casagrande (2008, ps. 25-26) são quatro os elementos capazes de explicar esta informalidade: dois elementos culturais, um econômico e outro institucional.

O primeiro elemento cultural é o fato de que os empregadores resistem a reconhecer que o doméstico seja um trabalhador como outro qualquer e pensam que a contratação é na verdade “um favor” que fazem a alguém que normalmente não teria qualificação para outro tipo de ocupação no mercado de trabalho.

O segundo elemento cultural, intimamente interligado com o primeiro, e o mais relevante de todos, é que há em geral na sociedade brasileira, pela herança histórica da escravidão, o sentimento de que ter a sua disposição um trabalhador servil é um direito de quem atinge um nível de renda minimamente razoável, sendo inclusive medida de status a comprovar ascensão social. Para a legislação contemporânea pouco importa se o serviço desempenhado é braçal ou intelectual, é considerado empregado doméstico, aquele que preenche os requisitos para tal.

O elemento econômico se refere à abundante e barata oferta de mão-de-obra feminina, seja pelo grande número de famílias chefiadas por este tipo de profissional, seja pela desqualificação de imensa parcela das trabalhadoras brasileiras. É isto efetivamente o que deprime o nível de remuneração e formalidade dos domésticos. Se fossem poucas as mãos femininas disponíveis ao trabalho doméstico remunerado (como ocorre na Europa), o salário e a formalidade aumentariam.

O que leva à informalidade não é a proteção social do trabalhador, mas a sua contratação por quem, em tese, não teria condições de fazê-lo.

O elemento institucional se refere à dificuldade de o trabalhador doméstico produzir provas na Justiça do Trabalho, como também à impossibilidade de o Estado fiscalizar o trabalho no interior dos domicílios e impor sanções, tanto pelo contingente de fiscais externos disponíveis, pelos milhões de residências que teriam que adentrar para saber se ali existe um trabalhador informal, pela violação ao domicílio e à intimidade dos moradores.

8 UM TRABALHO DECENTE PARA AS DOMÉSTICAS

De acordo com a OIT (2011):

o trabalho doméstico é uma das ocupações com maior déficit de trabalho decente¹¹ e com a pior qualidade de trabalho: extensas jornadas de trabalho, baixas remunerações, escassa cobertura de proteção social e um alto nível de descumprimento das normas do trabalho.¹²

No entanto, o trabalho doméstico remunerado contribui significativamente para a manutenção de milhões de lares para trabalhadores com responsabilidades familiares e também para a economia mundial (OIT, 2011).¹³

O trabalho doméstico tem sido a primeira oportunidade de emprego no mercado de trabalho para mulheres que possuem baixo nível de instrução, que não têm experiência de trabalho, ou qualificações e não dispõem de redes sociais públicas nas quais possam se apoiar no processo de inserção no mercado de trabalho (OIT, 2011).¹⁴

¹¹ Conceito formalizado pela OIT, em 1999, que sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerada condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

¹² http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_1_557.pdf

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

A desigualdade social, de gênero, de raça ou etnia, a pobreza e o trabalho doméstico estão fortemente relacionadas. Enfrentar este fenômeno requer melhorar as condições de trabalho, aumentar o grau de escolaridade e formação técnica das trabalhadoras, promover em todos os âmbitos a igualdade de direitos entre homens e mulheres (e as reformas necessárias para assegurá-los). Também é necessário valorizar o trabalho da mulher, as tarefas domésticas, o trabalho de cuidado dos lares e dos seres humanos. Esses são requisitos indispensáveis para superar as situações de desigualdades que sofrem as mulheres, especialmente em ocupações como o trabalho doméstico. São passos necessários e possíveis para avançar rumo à igualdade, à erradicação da pobreza na região e a um trabalho decente para todas as pessoas (OIT, 2011).¹⁵

9 A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO (TID)

O TID em casa de terceiros é uma das formas mais comuns e tradicionais de trabalho infantil. As meninas, meninos e adolescentes que realizam atividades domésticas são "trabalhadores invisíveis", pois seu trabalho é realizado no interior de casas que não são as suas, sem nenhum sistema de controle e longe de suas famílias. Este grupo é provavelmente o mais vulnerável e explorado, bem como o mais difícil de proteger (OIT, 2011).¹⁶

Trabalho infantil é toda atividade econômica realizada por meninos e meninas, menores de 18 anos fora de sua família nuclear e pelas quais podem ou não receber alguma remuneração. Em sua maioria, são meninas, que levam prematuramente uma vida de adulto, trabalhando muitas horas diárias em condições prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento, por um salário baixo ou em troca de habitação e educação (OIT, 2011).¹⁷

Para o caso de adolescentes (acima da idade mínima de 16 anos estipulada pela CLT, mas menores de 18 anos), são consideradas como trabalho infantil todas as atividades que interferem em sua educação, que se realizam em ambientes perigosos e/ou em condições que afetem seu desenvolvimento psicológico, físico, social e moral, ou seja, todo trabalho que priva meninos e meninas de sua infância, sua educação e sua dignidade (OIT, 2011).¹⁸

¹⁵ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_1_557.pdf

¹⁶ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ibid

A desinformação e a crença popular de que o trabalho doméstico infantil não traz perigo e que se trata, inclusive, de uma atividade desejável, é o maior risco para proteger os meninos, meninas e adolescentes imersos nestas atividades. Os riscos existentes fazem com que a maioria dos países da América Latina e Caribe o classifique entre os trabalhos perigosos que estão proibidos para menores de 18 anos, em virtude do Artigo 3º da Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil (OIT, 2011).¹⁹

Os meninos e meninas no TID podem carregar pesados vasilhames de água ou lenha ou mover móveis para limpar; costumam estar expostos a produtos de limpeza tóxicos, líquidos ferventes e provavelmente usem utensílios ou instrumentos inadequados para sua idade. Além disso, lavam e passam roupa, cozinham e cuidam de crianças, pessoas doentes e anciãs, entre outras atividades (OIT, 2011).²⁰

Mas, talvez o maior perigo seja que alguns empregadores considerem que esses meninos e meninas não têm direitos e inclusive podem estar submetidos ao maltrato físico direto, quando, por exemplo, se lhes aplica castigos corporais por cometer erros (OIT, 2011).²¹

A OIT caracterizou em 8 (oito) os tipos de riscos ou perigos potenciais no TID, são eles:

- 1) Longas horas de trabalho;
- 2) Trabalho físico pesado;
- 3) Abuso físico ou emocional;
- 4) Abuso sexual;
- 5) Deficientes condições de vida;
- 6) Salários baixos ou *in natura*;
- 7) Falta de oportunidades educativas;
- 8) Falta de oportunidades para o desenvolvimento emocional e social (OIT, 2011).²²

As cifras que envolvem os menores de idade que realizam trabalho doméstico não expressam sua real dimensão, em especial sobre as crianças mais novas, que são muitas vezes declaradas como familiares ou afilhadas de seus empregadores. Ainda, geralmente não se considera que realizam um trabalho, mas uma extensão das obrigações que têm em suas casas ou para com seus benfeitores (OIT, 2011).²³

¹⁹ Ibid

²⁰ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf

²¹ Ibid

²² Ibid

²³ Ibid

Ainda que seja difícil saber quantos meninos e meninas estão submetidos ao serviço infantil doméstico na América Latina e Caribe, se calcula que são mais de dois milhões e quase 90% são meninas, conforme pesquisa da OIT publicada em 2004 (OIT, 2011).²⁴

A OIT estima que, em todo o planeta, há mais meninas menores de 16 anos empregadas no trabalho doméstico do que em qualquer outra forma de trabalho. Persiste a crença tradicional de que as tarefas domésticas são inerentes às mulheres e, portanto, empregá-las desde cedo nesta atividade as prepararia para um adequado exercício de sua função como adultas (OIT, 2011).²⁵

A erradicação do trabalho infantil doméstico está diretamente relacionada com o combate à pobreza na América Latina e Caribe, assim como a oferta e ampliação de uma educação de qualidade a todas as meninas, meninos e adolescentes (OIT, 2011).²⁶

São as situações de pobreza no campo e na cidade que geram situações como a das "criaditas", "ahijadas", "filhas de criação", "restàvek", as meninas que desde muito cedo os pais enviam ou "dão" para uma família que se encarregará de seu cuidado em troca de habitação e educação, na esperança de que isto as conduza a melhores condições de vida (OIT, 2011).²⁷

Estas meninas, em um enorme número de casos, não formam "parte da família", mas atrás desta denominação se transformam em pequenas trabalhadoras domésticas, sem oportunidades de estudo e de uma infância e adolescência saudáveis. São também vítimas frequentes de assédio moral, sexual e maus tratos (OIT, 2011).²⁸

O TID realizado na sua própria residência pode ser classificado como perigoso quando é realizado por longas horas do dia (e interfere em sua educação), quando manipulam equipamentos perigosos, materiais tóxicos ou cargas pesadas (OIT, 2011).²⁹

Os afazeres domésticos na própria casa não necessariamente prejudicam o desenvolvimento normal de meninos e meninas. Passam a ser considerados como trabalho infantil quando adquirem as características de perigosos e ultrapassam a quantidade máxima de horas na semana permitidas para estas atividades segundo as legislações nacionais (OIT, 2011).³⁰

²⁴ Ibid

²⁵ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf

²⁶ Ibid

²⁷ Ibid

²⁸ Ibid

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

Na América Latina e Caribe, a grande maioria dos países ratificou a Convenção nº 138 sobre a idade mínima para admissão ao trabalho, estabelecendo geralmente que meninos e meninas menores de 14 anos não podem trabalhar. Com esta medida, o trabalho de domicílios de terceiros realizados por crianças menores que a idade mínima nacional fica fora da lei (OIT, 2011).³¹

Também conta com alto nível de ratificação a Convenção 182 sobre as piores formas de trabalho infantil. Isto levou os países a estabelecer uma relação de trabalhos considerados perigosos, ou seja, aquele trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que se realiza, é provável que prejudique a saúde, a segurança ou a moral dos menores de 18 anos. Em muitos países da América Latina e Caribe, o trabalho infantil doméstico já foi incluído na relação de trabalhos perigosos ou foram estabelecidas condições especiais para a proteção para o grupo que se situa entre a idade mínima e os 18 anos (OIT, 2011).³²

De acordo com o Decreto n. 6.481, de 12.06.2008, o Brasil realizou uma lista das piores formas de trabalho infantil. Entre as atividades proibidas se encontra o trabalho doméstico, porque os jovens que trabalham nestas atividades podem comprometer seu processo de formação social e psicológico, pois estão sujeitos às seguintes situações: a esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo; posições antiergonômicas e movimentos repetitivos (OIT, 2011).³³

Isto tem especial relevância para o grande número de adolescentes no trabalho doméstico remunerado, já que obriga os países a complementar a normativa legal com políticas de fomento à permanência dos jovens na escola e na capacitação profissional e a desenvolver programas de atenção integral às famílias e às adolescentes para que possam se afastar desta atividade (OIT, 2011).³⁴

A ação normativa dos países, as medidas e programas desenvolvidos na América Latina e Caribe mostram que as soluções são variadas e o caminho é longo, mas que é possível atuar de forma a romper com as causas e as consequências negativas do trabalho infantil doméstico para meninos, meninas e adolescentes (OIT, 2011).³⁵

³¹ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf

³² Ibid

³³ Ibid

³⁴ Ibid

³⁵ Ibid

Em um grande número de países da Latina e Caribe, e com o apoio da OIT, foram desenvolvidas com êxito diversas intervenções que complementam os avanços normativos e tornam possível o efetivo cumprimento das Convenções ratificadas (OIT, 2011):³⁶

- Campanhas para promover mudanças culturais nas comunidades e famílias que enviam ou recebem meninas, meninos e adolescentes para o trabalho infantil doméstico e para a sociedade em geral, visando sensibilizar educadores, gestores públicos, operadores de justiça e legisladores;
- Programas e políticas, além de intervenções localizadas, para a prevenção da inserção e apoio às meninas, meninos e adolescentes e suas famílias para a saída do trabalho infantil doméstico;
- Um grande esforço de geração e disseminação de conhecimentos estatísticos, legais, médicos e psicossociais para melhor conhecer e informar sobre as consequências do trabalho infantil doméstico;
- Ações para o fortalecimento das instituições envolvidas na erradicação do trabalho infantil doméstico, desde o nível nacional até as regiões e municípios, para apoiar a implementação destas ações.

10 CONVENÇÃO E RECOMENDAÇÃO SOBRE TRABALHO DECENTE PARA TRABALHADORAS E OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Os trabalhadores domésticos são frequentes vítimas de violação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho, como o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação. Tendo isso em vista, a OIT retoma, no âmbito da implementação de sua Agenda de Trabalho Decente, a discussão sobre o trabalho doméstico, no sentido de valorizá-lo e fortalecer o respeito aos direitos de trabalhadoras e trabalhadores ocupados nesse tipo de atividade (OIT, 2011).³⁷

Entre os dias 2 a 18 de junho de 2010, mais de 200 representantes de governos, trabalhadores/as e empregadores/as dos países membros da OIT estiveram reunidos na 99ª Conferência Internacional do Trabalho para discutir o tema do trabalho decente para trabalhadores/as domésticos/as (OIT, 2011).³⁸

³⁶ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf

³⁷ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_4_564.pdf

³⁸ Ibid

Participaram da Comissão blocos governamentais regionais e econômicos, como o Grupo dos Estados da América Latina e Caribe (GRULAC), o Grupo dos Países da África, a União Européia (UE), o Grupo da Ásia e Pacífico (ASPAG), os Países Industrializados com Economia de Mercado (PIEM) e o Conselho de Cooperação do Golfo (CCG). Entre organismos internacionais e movimentos sociais, estiveram presentes representantes do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), da Juventude Operária Católica Internacional (JOC), do Fórum de Migrantes da Ásia, da Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWN), da União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabacos e Afins (UITA) e da organização internacional *Human Rights Watch* (OIT, 2011).³⁹

O Brasil esteve presente nos debates da Comissão com uma delegação tripartite com representação do governo, de trabalhadores/ as e de empregadores/as, além de representantes das trabalhadoras domésticas, na qualidade de observadoras (OIT, 2011).⁴⁰

O governo brasileiro e os trabalhadores defenderam a adoção de uma convenção acompanhada de uma recomendação. Os empregadores defenderam a adoção de uma recomendação. Também mencionou alguns avanços na legislação brasileira relativos à proteção da categoria que foram alcançados por meio de um amplo processo de diálogo social, construído ao longo dos últimos anos, com participação ativa da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) (OIT, 2011).⁴¹

Considerando, portanto, as especificidades do trabalho doméstico, observou-se a necessidade de complementar as normas gerais já existentes no âmbito da OIT com normas específicas, no sentido de promover uma proteção mais efetiva aos direitos de milhões de trabalhadores domésticos (OIT, 2011).⁴²

No período de 1º a 17 de junho de 2011 aconteceu, na sede da OIT, em Genebra, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT). Nesta ocasião, foi finalizada a discussão sobre o tema *trabalho decente para as/os trabalhadoras/es domésticas/os*, que definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma de uma convenção, intitulada ***Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos***, 2011 (nº 189), acompanhada de uma Recomendação com o mesmo título (nº 201) (OIT, 2011).⁴³

³⁹ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_4_564.pdf

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Ibid

⁴² Ibid

⁴³ Ibid

Dos 183 Países Membros da OIT, 103, dentre eles o Brasil, responderam ao questionário elaborado com base nas discussões sobre o tema em reuniões anteriores e a um amplo processo de consultas aos constituintes, subsidiado pela produção de documentos e relatórios. A grande maioria desses 103 Países Membros manifestou-se favorável à adoção de um instrumento internacional, na forma de uma convenção e/ou recomendação (OIT, 2011).⁴⁴

As principais orientações para a elaboração dos instrumentos normativos ressaltam que estes deveriam contemplar uma definição de trabalho doméstico que garantisse uma ampla cobertura, deveriam ser ratificáveis e apresentar modelos mínimos de proteção laboral (OIT, 2011).⁴⁵

Os instrumentos propostos receberam ampla aprovação: a Convenção foi aprovada por 396 votos a favor, 16 votos contra e 63 abstenções, o que significa que a Convenção foi aprovada por 83% dos delegados presentes. A Recomendação foi aprovada por 434 votos a favor, 8 contra e 42 abstenções, o que significa que 89% dos delegados presentes votaram a favor de sua adoção. Todos os representantes de trabalhadores/as presentes votaram a favor da adoção dos instrumentos; entre os representantes dos empregadores, houve um equilíbrio entre os votos favoráveis à adoção e as abstenções; entre os governos, a grande maioria votou pela adoção dos instrumentos (OIT, 2011).⁴⁶

De acordo com os procedimentos da OIT, a nova Convenção estará em vigor após ratificação por dois países. Muitos Membros, presentes à Conferência, já manifestaram comprometimento pela ratificação em seus países. A ratificação é um ato soberano dos países e deverá respeitar os procedimentos definidos em nível nacional (OIT, 2011).⁴⁷

Com o objetivo de disseminar amplamente as informações concernentes a estes instrumentos, o Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil divulgou o conteúdo da Convenção e da Recomendação e informações sobre os desdobramentos da adoção destes instrumentos, (ANEXOS A e B) (OIT, 2011)⁴⁸.

⁴⁴ http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_4_564.pdf

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ Ibid

11 CONCLUSÃO

Antes de expor qualquer conclusão acerca do assunto, é importante ressaltar que o empregado doméstico por ser uma “figura jurídica diferenciada de empregado”, distinguindo-se dos demais empregados não só pelos direitos destinados à cada categoria, mas também por carregar consigo o sentimento de inferioridade e discriminação que é fruto infelizmente de uma dinâmica sociocultural que acabou relegando esse labor a uma importância subalterna, surgindo com a cruel história do trabalho escravo ainda no Brasil-colônia.

Fato é que muitos ao deixarem de ser escravos em 1.888, através da Lei Áurea, tornaram-se empregados domésticos. Com a Lei n. 5.859 de 1.972, decorreram-se aproximadamente 84 anos sem que qualquer norma disciplinadora tutelasse a categoria e que fosse capaz de garantir o mínimo de dignidade para a sua sobrevivência e de sua família. De 1.972 até 1.988, data da atual Constituição Federal do Brasil, passaram-se aproximadamente mais 16 anos para que a categoria doméstica obtivesse mais alguns direitos trabalhistas reconhecidos.

Ademais, o legislador constituinte originário, desacertado dos magnos objetivos da Carta Maior, seletivamente apontou os direitos da categoria doméstica, chancelando um tratamento diferenciado que apenas eterniza a histórica dívida social para com esse trabalhador.

Esse processo mitigou o senso de importância do empregado doméstico, a ponto da categoria sentir-se desonrada por ser reconhecida como tal. Nem mesmo a Constituição Federal de 1988, amplamente baseada nos ideais de democracia, igualdade e justiça, conseguiu superar completamente a intensa maré contrária da discriminação e desprezo que assombram a categoria doméstica. A discriminação é uma das justificativas encontradas em face da diferenciação jurídica.

Cabe ressaltar que a evolução dos direitos da categoria doméstica é lenta, no entanto, imperioso se faz mencionar que atualmente existe uma preocupação latente com um trabalho decente para as domésticas, a erradicação do TID e do trabalho informal. Além do assunto ter uma extrema importância social, ele se torna cada vez mais discutido ao redor do mundo para a elaboração de efetivos mecanismos que sejam capazes de harmonizar o desequilíbrio existente entre as classes sociais.

A real visão da informalidade e da subvalorização do trabalho doméstico, assim como as situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho e os baixos salários desempenham um fundamental papel para que esta atividade não seja percebida como uma profissão como todas as outras, apesar de ser uma atividade laboral essencial não apenas para o funcionamento dos lares, como também para a sociedade e economias.

Pelo exposto, verificou-se que o trabalho doméstico, por se tratar de um serviço de consumo, não-durável, sem fins lucrativos para o empregador, não gerando riquezas para o mesmo, nem a circulação contínua de prestação de serviços, nem de mercadorias com finalidade de lucro, é o que o diferencia de um empregado de empresa, que a prestação do seu serviço contribui para o objetivo principal da mesma que é o lucro. Por essa razão, pode-se afirmar que as empresas têm melhores condições de arcar com todos os direitos de seus empregados, sendo capazes de suportar despesas que para o empregador doméstico talvez não fosse possível. A organização empresarial com objetivo de gerar riquezas é outra justificativa encontrada em face da diferenciação jurídica.

Somente por meio da conscientização social verificar-se-á a culminância do reconhecimento e respeito ao empregado doméstico no Brasil. Essa é uma longa atividade de educação e cidadania que poderá ser acelerada com os instrumentos criados pelas reuniões da OIT. Espera-se que esse trabalho tenha dado um passo nessa jornada.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Imprensa Nacional – Visualização dos Jornais Oficiais. **Razões do Veto**. Disponibilidade e acesso em: <<http://www.in.gov.br/Visualiza/index.jsp?data=20/07/2006&jornal=1&pagina=9&totalArquivos=72>>. Acesso em: 25 set. 2011.

_____. Imprensa Nacional – Visualização dos Jornais Oficiais. **Razões do Veto**. Disponibilidade e acesso em: <<http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=10&data=20/07/2006>>. Acesso em: 25 set. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Reconhecimento do Vínculo Empregatício**. Relatora Nair Maria Ramos Gubert. Disponibilidade e acesso em: <http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20080519174208590>. Acesso em: 25 set. 2011.

CARRION, Valetin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 35. Ed.. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASAGRANDE, Cássio. **Trabalho doméstico e discriminação**. Boletim CEDES. Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Disponibilidade e acesso em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 07 jun. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. NOTAS OIT: O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe: **nota 1: Um Trabalho Decente para as Trabalhadoras Domésticas remuneradas do Continente**. Disponibilidade e acesso em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_1_557.pdf>. Acesso em: 25 set. 2011.

_____. NOTAS OIT: O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe: **nota 2: Salários Dignos para as Trabalhadoras Domésticas Remuneradas**. Disponibilidade e acesso em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_2_558.pdf>. Acesso em: 25 set. 2011.

_____. NOTAS OIT: O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe: **nota 3: Erradicar o Trabalho Infantil Doméstico**. Disponibilidade e acesso em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf>. Acesso em: 25 set. 2011.

_____. NOTAS OIT: **nota 4: Conferência Internacional do Trabalho 2011: a OIT realiza a segunda rodada de discussões sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/os domésticas/os**. Disponibilidade e acesso em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_4_564.pdf>. Acesso em: 25 set. 2011.

_____. NOTAS OIT: **nota 5: Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponibilidade e acesso em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>. Acesso em: 25 set. 2011.

RANGEL, Helano Márcio Vieira. **A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea. Uma projeção do passado colonial**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2394, 20 jan. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14215/a-discriminacao-sociojuridica-a-empregada-domestica-na-sociedade-brasileira-contemporanea>>. Acesso em: 22 nov. 2011.

ANEXO A - CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO DECENTE PARA AS TRABALHADORAS E OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS (Nº 189)⁴⁹

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade no dia 1º de junho de 2011 em sua 100ª Reunião;

Consciente do comprometimento da Organização Internacional do Trabalho de promover o trabalho decente para todos por meio do alcance dos objetivos da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa;

Reconhecendo a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, que inclui o aumento das possibilidades de trabalho remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, o aumento da capacidade de cuidado das pessoas de idade avançada, das crianças e das pessoas com deficiência, e um aporte substancial das transferências de renda em cada país e entre os países;

Considerando que o trabalho doméstico continua sendo subvalorizado e invisível e é executado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos;

Considerando também que, em países em desenvolvimento, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da força de trabalho nacional e permanecem entre os mais marginalizados; e

Recordando que convenções e recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, inclusive trabalhadores domésticos, a não ser que se disponha o contrário;

⁴⁹ Tradução feita pelo Escritório da OIT no Brasil (não oficial)

Observando a particular relevância, para os trabalhadores domésticos, da Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revisada), 1949 (nº 97), a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (nº 143), a Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº 156), a Convenção sobre Agências Privadas de Empregos, 1997 (nº 181), e a Recomendação sobre Relacionamento Empregatício, 2006 (nº 198), bem como o Marco Multilateral da OIT para as Migrações Laborais: Princípios e diretrizes não vinculantes para uma abordagem baseada em direitos para a migração laboral (2006);

Reconhecendo as condições específicas sob as quais o trabalho doméstico é executado e que fazem com que seja desejável complementar as normas de âmbito geral com normas específicas para os trabalhadores domésticos para que possam exercer plenamente seus direitos;

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção das Nações Unidas Contra o Crime Transnacional Organizado e, em particular, seu Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças, assim como o Protocolo contra o Contrabando de Imigrantes por Terra, Mar e Ar, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e seus Familiares; e

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Tendo decidido que estas propostas devem tomar a forma de uma Convenção Internacional.

Adota, neste dia, 16 de junho do ano de dois mil e onze, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

Artigo 1

Para o propósito desta Convenção:

(a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;

(b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino,

que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho;

(c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

Artigo 2

1. A presente Convenção se aplica a todos os trabalhadores domésticos.

2. Todo Membro que ratifique esta Convenção poderá, após consultar as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como as organizações que representem trabalhadores domésticos e organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, excluir integralmente ou parcialmente do seu âmbito de aplicação:

(a) categorias de trabalhadores para as quais esteja previsto outro tipo de proteção no mínimo equivalente;

(b) categorias limitadas de trabalhadores em razão de problemas especiais de natureza substantiva que possam surgir.

3. Todo Membro que se beneficiar da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá, em seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção de acordo com o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar toda categoria particular de trabalhadores que tenha sido excluída em virtude do parágrafo anterior, assim como as razões para tal exclusão; e, em relatórios subsequentes, deverão especificar qualquer medida tomada visando a extensão da aplicação da Convenção aos trabalhadores em questão.

Artigo 3

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.

2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, 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.

3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, afiliar-se às mesmas.

Artigo 4

1. Todo Membro deverá estabelecer uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, em consonância com as disposições da Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (nº 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182), idade que não poderá ser inferior à idade mínima estabelecida na legislação nacional para os trabalhadores em geral.
2. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que o trabalho realizado por trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima para emprego não os impeça ou interfira em sua educação obrigatória, nem comprometa suas oportunidades para acessar o ensino superior ou uma formação profissional.

Artigo 5

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Artigo 6

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos, como os trabalhadores em geral, usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como, se residem no domicílio onde trabalham, assegurar condições de vida decentes que respeitem sua privacidade.

Artigo 7

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre suas condições de emprego de maneira apropriada, verificável e de fácil compreensão e, preferivelmente, quando possível, por meio de contratos escritos de acordo com a legislação nacional ou acordos coletivos que incluam em particular:

- (a) o nome e sobrenome do empregador e do trabalhador e os respectivos endereços;
- (b) o endereço do domicílio ou domicílios de trabalho habituais;
- (c) a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração;

- (d) o tipo de trabalho a ser executado;
- (e) a remuneração, método de cálculo e periodicidade de pagamentos;
- (f) as horas regulares de trabalho;
- (g) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais;
- (h) a provisão de alimentação e acomodação, quando for o caso;
- (i) o período de experiência, quando for o caso;
- (j) as condições de repatriação, quando for o caso; e
- (k) as condições que regerão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.

Artigo 8

1. Na legislação nacional, se deverá dispor que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, recebam uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho, que seja válido no país onde os trabalhadores prestarão serviços, que inclua as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito.
2. A disposição do parágrafo anterior não se aplica aos trabalhadores que possuem liberdade de movimento em virtude de emprego sob acordos regionais, bilaterais ou multilaterais ou no marco de organizações de integração econômica regional.
3. Os Membros deverão adotar medidas para cooperar entre si no sentido de assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente Convenção para trabalhadores domésticos migrantes.
4. Todo Membro deverá especificar, por meio da legislação ou outras medidas, as condições segundo as quais os trabalhadores domésticos migrantes terão direito à repatriação por expiração ou término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

Artigo 9

1. Cada Membro deverá tomar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos:
 - (a) possam alcançar livremente com o empregador ou potencial empregador um acordo sobre se residirão ou não no domicílio onde trabalham;
 - (b) que residem no domicílio no qual trabalham não sejam obrigados a permanecer no domicílio ou acompanhar os membros do domicílio durante períodos de descanso diários ou semanais ou durante as férias anuais; e
 - (c) tenham o direito de manter em sua posse seus documentos de viagem e identidade.

Artigo 10

1. Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.
2. O período de descanso semanal deverá ser de pelo menos 24 horas consecutivas.
3. Períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços devem ser consideradas como horas de trabalho, na medida em que se determine na legislação nacional, acordos coletivos ou qualquer outro mecanismo em conformidade com a prática nacional.

Artigo 11

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos se beneficiem de um regime de salário mínimo, onde tal regime exista, e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação por sexo.

Artigo 12

1. Os salários dos trabalhadores domésticos deverão ser pagos diretamente em dinheiro, em intervalos regulares, não menos que uma vez por mês.

A menos que a modalidade de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou em acordos coletivos, o pagamento poderá ser realizado por transferência bancária, cheque bancário, cheque postal ou ordem de pagamento ou por outro meio de pagamento monetário legal, com o consentimento do trabalhador interessado.

2. O pagamento de uma proporção limitada da remuneração dos trabalhadores domésticos na forma de parcelas *in natura* poderá ser determinada na legislação nacional, em acordos coletivos ou em decisão arbitral, em condições não menos favoráveis que aquelas geralmente aplicáveis a outras categorias de trabalhadores, sempre e quando se adotem as medidas necessárias para assegurar que as prestações *in natura* sejam feitas com o acordo do trabalhador e sejam apropriadas para seu uso e benefício pessoal, e que o valor atribuído às mesmas seja justo e razoável.

Artigo 13

Todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo Membro, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, deverá adotar medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar a segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores domésticos.

As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 14

1. Todo Membro deverá adotar as medidas apropriadas, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico e atuando em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, para assegurar que os trabalhadores domésticos se beneficiem de condições não menos favoráveis que aquelas aplicadas aos trabalhadores em geral, com relação à proteção da seguridade social, inclusive no que diz respeito à maternidade.
2. As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 15

1. Para proteger efetivamente os trabalhadores domésticos contra práticas abusivas que tenham sido contratados ou colocados no emprego por agências privadas de emprego, inclusive os migrantes, todo Membro deverá:
 - (a) determinar as condições que regerão o funcionamento das agências privadas de emprego que contratam ou colocam no emprego trabalhadores domésticos, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais;
 - (b) assegurar a existência de mecanismos e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos presumidos e práticas fraudulentas em decorrência das atividades das agências privadas de emprego 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 privadas de emprego.

Serão incluídas as leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respectivas da agência privada de emprego e do domicílio para com os trabalhadores domésticos e serão previstas sanções, incluída a proibição das agências privadas de emprego que incorram em práticas fraudulentas e abusos;

(d) considerar, quando se contratar os trabalhadores domésticos de um país para prestar serviços em outro país, a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais, com a finalidade de prevenir abusos e práticas fraudulentas na contratação, colocação e no emprego; e

(e) adotar medidas para assegurar que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não sejam deduzidas da remuneração dos trabalhadores domésticos.

2. Ao colocar em prática cada uma das disposições deste artigo, todo Membro deverá realizar consultas com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 16

Todo Membro deverá adotar, em conformidade com a legislação e prática nacionais, medidas para assegurar que todos os trabalhadores domésticos, seja em pessoa ou por meio de representantes, tenham acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de resolução de conflitos, em condições não menos favoráveis que aquelas previstas para os demais trabalhadores.

Artigo 17

Todo Membro deverá estabelecer mecanismos de queixa e meios eficazes e acessíveis para assegurar o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores domésticos.

Todo Membro deverá formular e colocar em prática medidas relativas à inspeção do trabalho, à aplicação de normas e sanções, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, em conformidade com a legislação nacional.

À medida que seja compatível com a legislação nacional, tais medidas deverão especificar as condições sob as quais se poderá autorizar o acesso ao domicílio, com o devido respeito à privacidade.

Artigo 18

Todo Membro, em consulta com organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, deverá colocar em prática as disposições desta Convenção por meio da legislação, acordos coletivos ou outras medidas adicionais de acordo com a prática nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes para aplicá-las também aos trabalhadores domésticos ou elaborando medidas específicas para o setor, quando apropriado.

Artigo 19

Esta Convenção não afetará disposições mais favoráveis aplicáveis a trabalhadores domésticos em virtude de outras convenções internacionais do trabalho.

Artigo 20

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 21

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir deste momento, esta Convenção entrará em vigor para todos os Membros, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 22

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 23

1. O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho sobre o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 24

O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados.

Artigo 25

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 26

1. No caso da Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 22º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção continuará, em todo o caso, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisada.

Artigo 27

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

ANEXO B - RECOMENDAÇÃO SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE PARA AS TRABALHADORAS E OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS (Nº 201)⁵⁰

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade em 1º de Junho de 2011 em sua 100ª sessão;

Depois de ter adotado a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem tomar a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011;

Adota, neste dia, 16 de junho do ano de dois mil e onze, a presente Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

1. As disposições desta recomendação complementam aquelas da Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 (“a Convenção”) e deveriam ser consideradas conjuntamente com elas.

2. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deveriam:

(a) identificar e eliminar restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao exercício do direito dos trabalhadores domésticos de constituir suas próprias organizações ou afiliar-se às organizações de trabalhadores que julguem convenientes e ao direito das organizações de trabalhadores domésticos de se afiliarem a organizações, federações e confederações de trabalhadores;

⁵⁰ Tradução feita pelo Escritório da OIT no Brasil (não oficial)

(b) contemplar a possibilidade de adotar ou apoiar medidas para fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores, as organizações que representem os trabalhadores domésticos e as organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, com a finalidade de promover, de forma efetiva, os interesses de seus membros, com a condição de que se proteja, em todo o momento, o direito à independência e autonomia de tais organizações, em conformidade com a legislação.

3. Ao adotar medidas para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, os Membros, em conformidade com as normas internacionais do trabalho, deveriam, entre outras coisas:

(a) assegurar que os sistemas de exames médicos relacionados ao trabalho respeitem o princípio da confidencialidade de dados pessoais e a privacidade dos trabalhadores domésticos e estejam em consonância com o repertório de recomendações práticas da OIT, intitulado “Proteção de dados pessoais dos trabalhadores” (1997) e com outras normas internacionais pertinentes sobre proteção de dados pessoais;

(b) prevenir qualquer discriminação em relação a tais exames; e

(c) garantir que não se exija que os trabalhadores domésticos se submetam a exames de diagnóstico de HIV ou gravidez, ou que revelem seu estado quanto ao HIV ou gravidez.

4. Os Membros, ao avaliar a questão dos exames médicos dos trabalhadores domésticos, deveriam considerar:

(a) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre saúde pública disponível com respeito aos principais problemas de saúde e enfermidades que podem suscitar a necessidade de se submeter a exames médicos em cada contexto nacional;

(b) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre exames médicos voluntários, os tratamentos médicos e as boas práticas de saúde e higiene, em consonância com as iniciativas de saúde pública destinadas à comunidade em geral;

(c) difundir informação sobre as melhores práticas em matéria de exames médicos relativos ao trabalho, com as adaptações pertinentes para ter em conta o caráter específico do trabalho doméstico.

5. (1) Os Membros deveriam, levando em consideração as disposições da Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, identificar as modalidades de trabalho doméstico que, por sua natureza ou pelas circunstâncias nas quais são executados, poderiam prejudicar a saúde, segurança ou moral de crianças e proibir e eliminar estas formas de trabalho infantil.

(2) Ao regulamentar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores domésticos, os Membros deveriam dispensar especial atenção às necessidades dos trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima de emprego definida pela legislação nacional e adotar medidas para protegê-los, inclusive:

- (a)** limitando estritamente suas horas de trabalho para assegurar que disponham de tempo adequado para descanso, educação ou formação profissional, atividades de lazer e de contato com familiares;
- (b)** proibindo o trabalho noturno;
- (c)** restringindo o trabalho excessivamente demandante, tanto física como psicologicamente;
- (d)** estabelecendo ou fortalecendo mecanismos de vigilância de suas condições de trabalho e vida.

6. (1) Os Membros deveriam prestar assistência apropriada, quando necessário, para assegurar que os trabalhadores domésticos compreendam suas condições de emprego.

(2) Além dos elementos enumerados no Artigo 7 da Convenção, as condições de emprego deveriam incluir os seguintes dados:

- (a)** uma descrição do posto de trabalho;
- (b)** licença por enfermidade e, quando proceda, todo outro tipo de licença pessoal;
- (c)** a taxa de remuneração ou compensação das horas extras e das horas de disponibilidade imediata para o trabalho, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção;
- (d)** todo outro pagamento ao qual o trabalhador doméstico tenha direito;
- (e)** todo pagamento *in natura* e seu valor monetário;
- (f)** detalhes sobre o tipo de alojamento provido; e
- (g)** todo desconto autorizado da remuneração do trabalhador.

(3) Os Membros deverão considerar o estabelecimento de um contrato de trabalho padrão para o trabalho doméstico, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas de empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

(4) O contrato padrão deverá estar permanentemente à disposição, de forma gratuita, para os trabalhadores domésticos, empregadores domésticos, organizações representativas e público em geral.

7. Os Membros deverão considerar o estabelecimento de mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos do abuso, assédio e violência, por exemplo:

(a) criando mecanismos de queixa acessíveis com a finalidade de que os trabalhadores domésticos possam informar os casos de abuso, assédio ou violência;

(b) assegurando que todas as queixas de abuso, assédio ou violência sejam investigadas e sejam objeto de ações judiciais, segundo proceda; e

(c) estabelecendo programas de reinserção e readaptação dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência, inclusive proporcionando a eles alojamento temporário e atenção à saúde.

8. (1) As horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho deveriam ser registradas com exatidão, em conformidade com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção, e o trabalhador doméstico deverá ter fácil acesso a esta informação;

(2) Os Membros deveriam considerar a possibilidade de elaborar orientações práticas a este respeito, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas de empregadores de trabalhadores domésticos, quando elas existam.

9. (1) Com respeito aos períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição dos membros do domicílio para atender a possíveis demandas por seus serviços (períodos de disponibilidade imediata para o trabalho), os Membros, na medida em que a legislação nacional ou acordos coletivos determinem, deverão regulamentar:

(a) o número máximo de horas por semana, mês ou ano que pode ser solicitado ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade imediata para o trabalho e a forma com que se pode medir estas horas;

(b) o período de descanso compensatório ao qual o trabalhador doméstico tem direito, caso o período normal de descanso seja interrompido pela obrigação de permanecer em disponibilidade imediata para o trabalho; e

(c) a taxa segundo qual o período de disponibilidade imediata para o trabalho deve ser remunerado.

(2) Para os trabalhadores domésticos cujas tarefas habituais sejam realizadas à noite, levando em consideração as dificuldades do trabalho noturno, os Membros deverão considerar a adoção de medidas comparáveis às que se referem o subparágrafo 9.1.

10. Os Membros deveriam tomar medidas para garantir que trabalhadores domésticos tenham direito a períodos adequados de descanso durante a jornada de trabalho que permitam a realização de refeições e pausas.

11. (1) O dia de descanso semanal deve ser de ao menos 24 horas consecutivas.

(2) O dia fixo de descanso semanal deverá ser determinado em comum acordo entre as partes, em conformidade com a legislação nacional ou acordos coletivos, atendendo às demandas do trabalho e às necessidades culturais, religiosas e sociais do trabalhador doméstico.

(3) Quando a legislação nacional ou acordos coletivos prevejam que o descanso semanal poderá ser acumulado em um período de mais de sete dias para os trabalhadores em geral, tal período não deverá exceder 14 dias para o trabalhador doméstico.

12. A legislação nacional e os acordos coletivos deveriam definir as razões pelas quais se poderia exigir dos trabalhadores domésticos que prestem serviço em seu período de descanso diário ou semanal, e se deveria prever um período de descanso compensatório apropriado, independente de compensação financeira.

13. O tempo dispendido pelo trabalhador doméstico no acompanhamento de membros do domicílio durante as férias não deveria ser contado como parte de suas férias anuais remuneradas.

14. Quando se estabeleça que o pagamento de uma determinada proporção da remuneração será feita em parcelas *in natura*, os Membros deveriam contemplar a possibilidade de:

(a) estabelecer um limite máximo para a proporção da remuneração que poderá ser paga *in natura*, de forma a não diminuir indevidamente a remuneração necessária para a manutenção dos trabalhadores domésticos e suas famílias;

(b) calcular o valor monetário dos pagamentos *in natura*, tomando por referência critérios objetivos, como o valor de mercado de tais prestações, seu preço de custo ou o preço fixado por autoridades públicas, segundo proceda;

(c) limitar os pagamentos *in natura* ao que é claramente apropriado para o uso e benefício pessoal do trabalhador doméstico, como alimentação e acomodação;

(d) assegurar, quando se exige a um trabalhador doméstico que resida no domicílio do empregador, que não se aplique nenhum desconto na remuneração com respeito ao alojamento, a menos que o trabalhador doméstico aceite o desconto; e

(e) assegurar que os artigos diretamente relacionados ao desempenho das tarefas dos trabalhadores domésticos, como uniformes, ferramentas e material de proteção, assim como sua limpeza e manutenção, não sejam considerados como pagamentos *in natura*, e que seu custo não seja descontado da remuneração dos trabalhadores domésticos.

15. (1) os trabalhadores domésticos deveriam receber, no momento de cada pagamento, uma relação escrita de fácil compreensão, na qual figurem a remuneração total que será paga e a quantidade específica e a finalidade de qualquer dedução que tenha sido feita.

(2) Mediante o término da relação de trabalho, qualquer valor pendente deveria ser pago imediatamente.

16. Os Membros deveriam adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam de condições não menos favoráveis àquelas aplicadas aos demais trabalhadores em geral no que diz respeito à proteção dos créditos salariais no caso de insolvência ou falecimento do empregador.

17. Quando a acomodação e alimentação são fornecidas, deveria se prever, levando-se em consideração as condições nacionais, as seguintes condições:

(a) um quarto separado e privado que seja adequadamente mobiliado e ventilado, equipado com uma maçaneta com chave, que deve ser entregue ao trabalhador doméstico;

(b) acesso a instalações sanitárias em boas condições, compartilhada ou privadas;

(c) iluminação suficiente e, na medida em que seja necessário, calefação ou ar condicionado, em função das condições prevalecentes do domicílio; e

(d) refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente, adaptadas, quando proceda e de maneira razoável, às necessidades culturais e religiosas particulares dos trabalhadores domésticos a que se referem.

18. No caso do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por outros motivos que não faltas graves, aos trabalhadores domésticos que moram no domicílio no qual trabalham, deveria ser concedido um período razoável de aviso prévio e tempo livre suficiente durante este período para buscar um novo emprego e alojamento.

19. Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam adotar medidas com a finalidade de, por exemplo:

- (a) proteger os trabalhadores domésticos, eliminando ou reduzindo ao mínimo, na medida do que é razoavelmente factível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, com vistas a prevenir acidentes, enfermidades e mortes e promover a segurança e saúde no trabalho nos domicílios que constituam locais 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 do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- (c) instaurar procedimentos para a coleta 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 acidentes no contexto da segurança e saúde no trabalho;
- (d) prestar assistência em matéria de segurança e saúde no trabalho, inclusive sobre aspectos ergonômicos e equipamentos de proteção; e
- (e) desenvolver programas de formação e difundir orientações sobre os requisitos em matéria de segurança e saúde no trabalho que sejam específicas para o trabalho doméstico.

20. (1) Os Membros deveriam considerar, em conformidade com a legislação nacional, meios para facilitar o pagamento das contribuições à previdência social, inclusive com respeito aos trabalhadores domésticos que prestam serviços para múltiplos empregadores, por exemplo mediante um sistema de pagamento simplificado.

(2) Os Membros deveriam considerar a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para assegurar que os trabalhadores domésticos migrantes, cobertos por tais acordos, gozem da igualdade de tratamento com respeito à seguridade social, assim como do acesso aos direitos de seguridade social e à manutenção da transferência de tais direitos.

(3) O valor monetário dos pagamentos *in natura* deveria ser devidamente considerado para fins de previdência social, inclusive com respeito à contribuição dos empregadores e dos direitos e benefícios dos trabalhadores domésticos.

21. (1) Os Membros deveriam considerar a adoção de medidas adicionais para assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores domésticos e, em particular, dos trabalhadores domésticos migrantes, como por exemplo:

- (a) estabelecer uma linha telefônica nacional de assistência, com serviços de tradução para os trabalhadores domésticos que precisem de apoio;
- (b) em consonância com o artigo 17 da Convenção, prover um sistema de visitas, antes da colocação, a domicílios que empregarão trabalhadores domésticos migrantes;
- (c) criar uma rede de alojamento de emergência;

(d) sensibilizar empregadores quanto as suas obrigações, proporcionado a eles informação sobre as boas práticas relativas ao emprego dos trabalhadores domésticos, sobre as obrigações legais em matéria de emprego e migração em relação aos trabalhadores domésticos migrantes, sobre suas medidas de execução e as sanções em caso de infração, e sobre os serviços de assistência à disposição dos trabalhadores domésticos e seus empregadores;

(e) assegurar que trabalhadores domésticos possam recorrer a mecanismos de queixa e tenham a capacidade para apresentar recursos legais, tanto civil quanto penal, durante o emprego e depois de terminada a relação de trabalho, independentemente de ter deixado o país de emprego; e

(f) estabelecer um serviço público de comunicação que informe aos trabalhadores domésticos, em idiomas que eles compreendam, seus direitos, legislação relevante, mecanismos de queixa disponíveis e recursos disponíveis, a legislação em matéria de emprego e a legislação sobre migração, assim como acerca da proteção jurídica contra delitos como atos de violência, tráfico de pessoas e privação de liberdade, e lhes proporcione outros dados que possam necessitar.

(2) Os Membros que são países de origem de trabalhadores domésticos migrantes deveriam contribuir para a proteção efetiva dos direitos desses trabalhadores, informando-lhes seus direitos antes de sua partida de seu país, estabelecendo fundos de assistência legal, serviços consulares especializados e adotando qualquer outra medida que seja apropriada.

22. Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam considerar a possibilidade de especificar, por meio de legislação nacional ou outras medidas, as condições sob as quais os trabalhadores domésticos migrantes teriam direito à repatriação sem custos para eles, após o término do contato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

23. Os Membros deveriam promover boas práticas das agências privadas de emprego com relação aos trabalhadores domésticos, inclusive trabalhadores domésticos migrantes, tendo em conta os princípios e enfoques contemplados na Convenção sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 181) e na Recomendação sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 188).

24. Na medida em que seja compatível com a legislação e a prática nacionais relativas ao respeito à privacidade, os Membros poderão considerar as condições sob as quais os inspetores do trabalho ou outros funcionários encarregados de velar pelo cumprimento das disposições aplicáveis ao trabalho doméstico deveriam ser autorizados a ter acesso aos locais em que se realiza o trabalho.

25. (1) Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam estabelecer políticas e programas, com o objetivo de:

(a) fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego;

(b) atender às necessidades dos trabalhadores domésticos quanto ao alcance do equilíbrio entre trabalho e vida familiar; e

(c) assegurar que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos sejam levados em consideração no contexto de esforços mais gerais de conciliação entre responsabilidades do trabalho e familiares.

(2) Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam elaborar indicadores e sistemas de medição apropriados de maneira a fortalecer a capacidade dos órgãos nacionais de estatística com o objetivo de coletar, de maneira efetiva, dados necessários para facilitar a formulação eficaz de políticas em matéria de trabalho doméstico.

26. (1) Os Membros deveriam considerar a cooperação entre si para assegurar que a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, e a presente Recomendação sejam aplicadas de forma efetiva aos trabalhadores domésticos migrantes.

(2) Os Membros deveriam cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas, ao acesso à seguridade social, ao monitoramento de agências privadas de emprego que contratam pessoas para desempenharem trabalho doméstico em outro país, à disseminação de boas práticas e à compilação de estatísticas sobre trabalho doméstico.

(3) Os Membros deveriam tomar as medidas apropriadas para assistir uns aos outros e dar efeito às disposições da Convenção por meio da cooperação ou assistência internacionais reforçadas, ou ambas, que incluía apoio ao desenvolvimento econômico e social e desenvolvimento de programas de erradicação da pobreza e de ensino universal.

(4) No contexto da imunidade diplomática, os Membros deveriam considerar:

- a)** a adoção de políticas e códigos de conduta para o pessoal diplomático destinados a prevenir a violação dos direitos dos trabalhadores domésticos; e
- b)** a cooperação entre si em nível bilateral, regional e multilateral com a finalidade de enfrentar as práticas abusivas contra os trabalhadores domésticos e previni-las.