

# TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONVENÇÃO 189 DA OIT

LUCIANE CARDOSO BARZOTTO\*

**SUMÁRIO:** Introdução; A realidade e a trajetória brasileira do trabalho doméstico; O reconhecimento da OIT: Igualdade e liberdade no trabalho doméstico decente; Considerações finais.

## INTRODUÇÃO

A regulação jurídica do trabalho doméstico encontrou dois obstáculos de caráter histórico.

O primeiro deles consiste na dificuldade em levar o direito para a esfera doméstica, conhecida pelos gregos como *oikos*, lar. Na ágora, no mercado, as relações são naturalmente igualitárias e simétricas, apropriadas, portanto, para ser pensadas juridicamente, mas o espaço doméstico, como ensina Hannah Arendt, se apresentava até pouco tempo como o espaço da hierarquia e subordinação. [...]

De outro lado, o Direito do Trabalho contemporâneo surge na esteira da segunda revolução industrial, do fordismo. A indústria pressupõe um trabalho público, formal. O assalariado realiza trabalho preciso e de conteúdo ocupacional delimitado, características que não estão presentes no trabalho doméstico, definido como uma prestação de serviços de natureza contínua e de conteúdo determinado pelas necessidades da pessoa ou da família, no âmbito residencial destas.

Com a adoção de nova legislação protetiva da OIT, Convenção 189, vislumbra-se um caminho inverso daquele percorrido no trabalho industrial, pelo trabalho doméstico: passa-se do atual modelo de produção ao gosto do cliente, modelo de produção flexível ou pós-fordista para a linha fordista de produção. Em outros termos, estabeleceríamos rotinas industriais à ocupação doméstica, limitação de jornada e controle de horário para suas funções, mediante um contrato estritamente delimitado, com tarefas especificadas e detalhadas. Haveria nesta nova tendência internacional uma padronização excessiva ou esta alteração é necessária para que se atinja formalmente uma sociedade igualitária nas relações de trabalho, com a equiparação do

---

\* Juíza do Trabalho do TRT da 4ª Região e Professora de Direito do Trabalho da UFRGS.

labor doméstico ao dos demais segmentos? Será viável transformar o domicílio familiar em chão de fábrica ou as mudanças indicadas pela Convenção 189 da OIT sinalizam uma etapa sem retorno no caminho da igualdade de proteção como direito fundamental no mundo do trabalho?

## A REALIDADE E A TRAJETÓRIA BRASILEIRA DO TRABALHO DOMÉSTICO

Conforme a PNAD, (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2009 o trabalho doméstico no Brasil reunia 7,2 milhões de profissionais. As pesquisas indicam que 93% são mulheres com salário médio de R\$ 386,45. Do total destas mulheres, a maioria para as quais o trabalho doméstico era a principal fonte de renda, estas atividades eram exercidas na informalidade visto que apenas 23,6% possuíam carteira assinada. Em média sua jornada semanal era de 58 horas em comparação com as 44 horas semanais dos demais trabalhadores.

Nova pesquisa realizada em 2011<sup>1</sup>, pelo IPEA, revela está caindo a oferta de mão-de-obra doméstica no país e houve um aumento considerável no rendimento deste setor. Revela o estudo recente que existe uma migração da trabalhadora doméstica para postos de melhor qualificação e maior valorização profissional.

A definição do termo "trabalhador doméstico"<sup>2</sup> se deu ainda antes da promulgação da CLT, pelo Decreto Lei nº 3078/41. Em 43, o art. 7º, "a" da CLT expressamente excluiu os domésticos da sua abrangência e mais tarde a Lei nº 5859/72 veio a regulamentar os direitos do trabalhador do lar. Na verdade a Lei nº 5859/72 não diferiu substancialmente da CLT quanto aos requisitos para reconhecer o trabalhador doméstico com vínculo de emprego dos demais trabalhadores: exige-se a prestação pessoal de serviços, de forma contínua, subordinada e mediante pagamento de salário. A Lei nº 5859/72 diferencia o trabalhador doméstico como vínculo do trabalhador autônomo doméstico, os quais são conhecidos usualmente por faxineiros, diaristas. No trabalho doméstico o requisito continuidade é o mais discutível para estabelecer-se quando fica configurado o vínculo de emprego. A interpretação do que seja contínuo não é ainda uniforme no Direito do Trabalho pátrio. Uma das mais importantes teorias sobre a continuidade parece ser a teoria da fixação jurídica do trabalhador frente a um tomador de serviço. Este seria um critério de separação do doméstico com vínculo de emprego em relação ao trabalhador autônomo. Entretanto, este juízo deve ser feito no caso concreto cumulativamente com a análise de outros indícios de que a relação deu-se de forma contínua, subordinada, pessoal e com pagamento mediante salário. Na Argentina, por exemplo, são domésticos com

<sup>1</sup> [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=)

<sup>2</sup> Art. 1º da Lei 5859/72 *Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.*

relação de emprego os que trabalham quatro horas, em quatro dias na semana. No Brasil a jurisprudência é dividida: as decisões majoritárias admitem que a prestação continuada em uma semana seja configurada a partir de três dias, cumulativamente com os outros requisitos. Porém, em algumas interpretações, a continuidade é vista no espaço temporal amplamente considerado, ou seja, a prestação de serviços à família, por vários anos, independente de que este trabalho seja desempenhado em uma ou duas vezes na semana.

A Lei nº 5859/72 trouxe distinções: de um lado, entre trabalhador doméstico com ou sem vínculo de emprego; de outro lado, reconheceu como desiguais em direitos o doméstico e os demais tipos trabalhadores urbanos e rurais. Ou seja, a Lei nº 5859/72, embora fizesse do trabalhador doméstico uma categoria com direitos, contemplou-a com menos direitos daqueles empregados subordinados que possuíam contratos de trabalho regulamentados pela CLT.

A Constituição Federal de 88 não avançou na igualdade entre este tipo especial do trabalhador familiar e os demais, mas num último momento do art. 7º, recordou os domésticos e dispôs que a estes cabem alguns direitos. Apenas nove direitos são atribuídos ao trabalhador doméstico dentre os trinta e quatro elencados no artigo sétimo. Na Constituição Federal de 88 manteve-se a prevalência da distinção, sublinhando-se a ideia de desigualdade, em oposição a um tratamento isonômico, discussão reavivada atualmente.

Dizem os defensores das diferenças de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores urbanos e rurais que o empregador doméstico, sendo a família, teria menos condições financeiras do que um empreendimento econômico comum para garantir todos os direitos atribuídos aos demais trabalhadores, ao seu empregado. Isto porque aos membros da comunidade do lar nega-se a finalidade lucrativa – diferencial dos demais empregadores. A família, pequena célula da sociedade, é uma instituição social que não corresponde a uma empresa. O ente familiar está isento de ânimo de lucro e, portanto, seu caráter é não mercadológico. Entretanto, se este for o motivo do tratamento diverso aos empregados da família, o mesmo poderia ser exigido pelos pequenos empregadores. Isto não ocorre. Às microempresas, empresas de pequeno porte e sociedades comerciais de cunho familiar, em suma, para todo o pequeno empreendedor, indistintamente, a CLT é utilizada como regime de trabalho dos empregados, de forma igualitária.

Talvez a inspiração contida no tratamento desigual do trabalhador doméstico no que tange aos demais, seja uma falta de clareza de seu papel no interior do contexto familiar. O trabalho residencial consiste em um conjunto de tarefas diversas que suprem as necessidades existenciais das pessoas da família, abrangendo aspectos materiais e imateriais. A este empregado compete a organização do espaço doméstico, a alimentação, a higiene, os cuidados e atenções com crianças e idosos, em síntese, a manutenção do bem-estar deste ambiente chamado lar. Deste modo, paradoxalmente, quem trabalha na família, é, e não é, de certo modo, parte dela. Admitindo-se uma

estilização imperfeita, ou melhor, uma analogia forçada, se o trabalhador doméstico é tido como membro da família, autoriza-se, ainda que de forma não consciente, a tratá-lo, ora como filho, ao qual se dá mesada inconstante, ora como mãe: que faz tudo por amor e gratuitamente, ora como pai, aquele que provê e se sacrifica por todos. Nesta economia doméstica simbólica, o espaço do trabalhador da esfera privada é pouco compreendido e ele nem sempre é visto como um profissional inserido em um mercado de trabalho.

A CLT, no art. 7º disciplina o trabalho doméstico como trabalho de natureza não econômica. Como? Não produz riqueza? Concede-se que a atividade doméstica não seja lucrativa. Entretanto, a manutenção da vida, no *domus*, é condição para a inserção dos membros da família no mercado. Assim, o trabalho doméstico termina por ter ao menos um conteúdo econômico indireto, ao possibilitar a atividade econômica fora do lar.

No preâmbulo da Convenção 189 da OIT, aprovada em 16 de junho de 2011, mas ainda não em vigor, no plano internacional, é expressa a necessidade de justiça ao trabalho doméstico, que gera, sim, riqueza como todo trabalho, mas que segue sendo “invisível” e não valorizado.

A Convenção 189 da OIT propõe um trabalho decente para o empregado doméstico. Acentua a profissionalização do ramo. Traça limites quantitativos à atividade laboral. Promove a qualidade desta ocupação ao exigir que ele seja tratado como os demais trabalhadores no que tange aos seus direitos fundamentais, especialmente os que se referem à liberdade e à igualdade.

As primeiras leis trabalhistas limitaram jornada de menores e mulheres no espaço público. Agora são as leis trabalhistas que chegam ao espaço privado, talvez com 70 ou mais anos de atraso, para dizer o antigo e sempre novo Direito do Trabalho.

### **O RECONHECIMENTO DA OIT: IGUALDADE E LIBERDADE NO TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE**

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

De acordo com estimativas recentes da OIT, com base em estudos e pesquisas nacionais de 117 países, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo é de pelo menos 53 milhões de pessoas. Mas especialistas acreditam que, como esse trabalho é feito de forma oculta e sem registros, o total pode chegar a 100 milhões de pessoas. Nos países em desenvolvimento, o trabalho doméstico representa percentual entre 4% e 12% do trabalho assalariado.

Com esta nova Convenção, a OIT busca o reconhecimento mundial de que os empregados domésticos são trabalhadores e como profissionais merecem o respeito e a dignidade como seres humanos no exercício de seus afazeres. A convenção positiva uma exigência moral, em relação à qual podemos tecer os seguintes comentários.

De um ponto de vista moral, cada sujeito trabalhador tem direito a ser reconhecido, isto é, a ter o seu valor afirmado pela comunidade. É a partir da mediação do outro, do seu reconhecimento, que o ser humano constitui a própria identidade. A pessoa, como sujeito moral, existe nestas relações de reconhecimento, que formam a dimensão ética da vida comunitária.

Nesta perspectiva, devem ser explicitados os pressupostos morais do mercado de trabalho, segundo Axel Honneth<sup>3</sup>. Os imperativos morais no exercício do trabalho no mercado, indicadores de patamares básicos de dignidade do trabalhador, se expressam em dois requisitos ou pressupostos: de um lado, uma remuneração mínima como exigência de justiça, ou seja, o trabalhador merece ter suas necessidades atendidas, uma vez que sua atividade está orientada pelas carências de outrem. Em segundo lugar, que se dê às atividades desempenhadas uma forma que permita reconhecê-las como contribuição para o bem comum. O trabalhador, assim, é reconhecido socialmente como alguém que exerce uma atividade relevante para a comunidade. Nas relações de trabalho é imperativo moral que cada pessoa seja valorizada concretamente, ou seja, reconhecida pela sua contribuição pessoal e intransferível na execução da parte que lhe coube na divisão social do trabalho. Este reconhecimento do trabalhador passa pela possibilidade de ter uma qualidade de vida no trabalho que promova a si e aos demais membros da comunidade. O reconhecimento se expressa numa remuneração justa, como um aspecto objetivo, e, do ponto de vista subjetivo, significa atribuição de direitos condizentes com o valor social do trabalho desempenhado.

Ora, é neste sentido de garantir direitos que a OIT busca reconhecer o trabalho doméstico decente.

Para a Organização Internacional do Trabalho<sup>4</sup> o paradigma do trabalho decente significa uma política institucional que procura impulsionar ações<sup>5</sup> mundiais em torno de quatro pilares laborais: os direitos fundamentais<sup>5</sup> (*trabalho com liberdade, igualdade e não forçado ou infantil*); o emprego como fator de desenvolvimento para todos; proteção social (*redes de amparo em situações de vulnerabilidade*) e o diálogo social (*busca de consenso*

<sup>3</sup> HONNETH, Axel. Trabalho e Reconhecimento: tentativa de uma redefinição. *Civitas: Revista de Ciências Sociais*. Porto Alegre, v. 8, nº 1, p. 46-67, jan./abr. 2008

<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/>

<sup>5</sup> Veja-se os princípios contidos na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho que são padrões básicos universais tidos como "core standards", resumidos nas ideias de abolição de trabalho infantil e forçado, bem como promoção da liberdade sindical e igualdade. <http://www.ilo.org/>

*entre governo e organizações de trabalhadores e de empregadores sobre condições justas e dignas de trabalho e o emprego).* Em síntese, a OIT define trabalho decente como *"aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana"*<sup>6</sup>.

A Convenção centralizou-se na ideia da não discriminação da trabalhadora doméstica, com relação aos direitos atribuídos às outras ocupações. Pretende atribuir a este trabalhador um reconhecimento profissional, assegurado também pelas vantagens que decorrem da livre associação, como é a possibilidade da negociação coletiva, prevista no art. 2º da Convenção. A Convenção, inicialmente, define trabalho doméstico como o trabalho realizado em ou para domicílio. No Brasil, a categoria dos domésticos goza de benefícios trabalhistas avançados quando comparados com os de outros países. Os direitos trazidos pela Convenção 189 da OIT ampliam o rol da legislação brasileira, como se observa da simples leitura do texto.

O artigo sétimo da convenção aponta a necessidade de que os empregados sejam informados em contrato escrito, de seus direitos e obrigações, inclusive para especificar por quais funções eles serão remunerados, e, além disso, uma série de detalhes do desempenho rotineiro das tarefas.

Pela Lei nº 5859/72, no Brasil, não há limites nas horas diárias trabalhadas na ocupação doméstica. Na CLT, exclui-se da proteção de jornada os trabalhadores em altos cargos, porque melhor remunerados pelo exercício da função de confiança e do trabalhador externo, em função da impossibilidade de controle de jornada. Nenhum destes fundamentos socorre, analogicamente, a tese de que o trabalho no lar não teria direito às horas extras ou jornada máxima diária. A ausência de limitação de jornada é criticada porque restrições contratuais do tempo trabalhado são uma das cláusulas mais importantes da relação de emprego e toda a história do próprio Direito do Trabalho tem por pano de fundo a luta pela limitação da prestação de serviços. A Convenção da OIT, no art. 10, menciona detalhes sobre a jornada de trabalho do trabalhador doméstico: horas normais de trabalho com limitação de jornada, descanso diário, registro de jornada, percepção ou compensação das horas extras. Na esfera da delimitação de jornadas está uma das maiores dificuldades de implementar a Convenção 189 da OIT. Nesta seara existem maiores resistências, até mesmo de ordem prática. Por exemplo, como fazer todos estes registros de jornada de forma confiável? Sobre a jornada, outra novidade é que a Convenção estipula ainda a figura da *disponibilidade laboral imediata* pela qual há o direito do empregado de ser pago, se estiver à disposição do empregador, no ambiente laboral, como se fosse, grosso modo, *"horas de sobreaviso"*.

---

<sup>6</sup> OIT, doc. GB 280/wp/sdg/1, de março de 2001.

Com isso, pretende-se resolver a questão do pagamento dos empregados que moram em casa, e muitas vezes ficam disponíveis ao patrão, mesmo sem estar trabalhando, silente nas normas nacionais para esta categoria. Nesta mesma linha, há disposições sobre a remuneração de salário mínimo e percepção de salário utilidade (arts. 11 e 12 da Convenção).

Um aspecto interessante é no sentido que o art. 15 da Convenção 189 busca evitar o abuso das agências de trabalho doméstico para com o trabalhador, orientando as legislações nacionais para que regulem esta intermediação. No Brasil, a Lei nº 7.195/84 apenas regula a relação entre o empregador doméstico e as agências e não entre as agências de trabalho doméstico e os trabalhadores. A lei nacional deveria ser alterada para coibir abusos entre a intermediadora e o empregado doméstico. Isto porque a lei nacional apenas menciona que as agências são civilmente responsáveis no período de um ano com relação aos atos ilícitos praticados pelo empregado e se comprometem a reparar os prejuízos, nada mais dispondo no sentido protetivo do profissional.

Outro aspecto importante diz respeito à proteção à saúde do trabalhador doméstico, previsto na garantia de um ambiente salubre, na forma do art.13 da Convenção. Estudos por diversos anos assinalam o exercício de atividades no lar com elevado grau de stress e ocorrência de pequenos acidentes não fatais, são incidentes que acabam por comprometer a saúde física e mental deste trabalhador<sup>7</sup>. Uma legislação que incentive a prevenção da saúde do trabalhador doméstico é ponto prioritário da Convenção 189 da OIT, embora de difícil concreção.

Portanto, analisando-se alguns pontos da não ratificada Convenção sobre o trabalho doméstico decente, verifica-se o quanto polêmica é, e como causará discussões importantes sobre o tema no Brasil e em todo o mundo<sup>8</sup>.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em síntese, verifica-se no trabalho doméstico, a partir da nova diretiva internacional sobre o tema, Convenção 189 da OIT, a famosa transição histórica detectada por Henry Summer Maine: *"do status ao contrato"*. O conteúdo do trabalho doméstico deixa de depender de suas peculiaridades intrínsecas, e passa a ser regido, como em qualquer relação trabalhista, de maior regulação contratual formal. Em outros termos, seguindo-se a linha histórica do trabalho e do Direito do Trabalho, há uma passagem do "status"

<sup>7</sup> SANTANA, Vilma S et al . Housemaids and non-fatal occupational injuries. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 37, nº 1, 2003. Veja-se que a tendência se repete conforme estudo Norte-Americano de 2010: <http://fc43.com/ii/oshwc/osh/case/osnr0033.pdf>

<sup>8</sup> Recente Lei Espanhola de 11 de julho de 2011 estabelece igualdade na seguridade social das domésticas com relação as demais trabalhadoras assalariadas <http://www.aceprensa.com/articles/mas-proteccion-en-espana-para-las-empleadas-del-hogar/> <http://www.aceprensa.com/articles/mas-proteccion-en-espana-para-las-empleadas-del-hogar/> No sentido de movimento de valorização do trabalho doméstico interessante site britânico: <http://www.homerenaissancefoundation.org/homeorg/index.html>

"trabalhador doméstico" para o "contrato" de trabalhador subordinado com direitos e deveres especificados e exigíveis. O trabalho doméstico abandonará a informalidade e a flexibilidade de seu conteúdo.

Hoje, sem a vigência da Convenção internacional, mesmo formalizado pela assinatura da CTPS, no Brasil, o contrato ampara as atividades desempenhadas de forma genérica e flexível sob a rubrica "*necessidades da família*". Com certeza, as exigências serão mais delimitadas e o conteúdo ocupacional detalhadamente formalizado. Do ponto de vista social, espera-se que as novas exigências não causem o efeito perverso de afastar ainda mais a formalidade das relações laborais do âmbito residencial.

Somente o tempo revelará se as alterações representam um avanço real para o trabalhador doméstico. Com certeza, o espírito da nova Convenção internacional da OIT é de reconhecer o trabalho doméstico como ocupação profissional digna, um trabalho decente exercido em condições de liberdade, igualdade, seguridade, além de ser justamente remunerado.

Neste período de menor oferta de mão de obra, de maior renda e direitos para as empregadas domésticas pode trazer grandes impactos para a sociedade brasileira, a qual detém 15% do número de trabalhadores domésticos no mundo. Com a chegada de maior intervenção nacional e internacional na regulação do trabalho doméstico, as famílias brasileiras serão obrigadas a repensarem seu dia a dia, hábitos e, em especial, sobre o bom auxílio recebido da mão "visível" da trabalhadora "invisível" do mercado de trabalho doméstico.