

O

**CASO
DO BRASIL**

**ESTUDO SOBRE A
CONVENÇÃO 189,
RECOMENDAÇÃO 201 E
LEI COMPLEMENTAR 150/15**

BRASIL

DO

OPERA

**CASO
DO BRASIL**

**ESTUDO SOBRE A
CONVENÇÃO 189,
RECOMENDAÇÃO 201 E
LEI COMPLEMENTAR 150/15**

**2 0 2 0
VOLUME II**

T383e Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos
O Caso do Brasil [recurso eletrônico] : estudo sobre a Convenção 189, Recomendação 201 e Lei Complementar 150/15 / Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos ; coordenado por Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos. Porto Alegre, RS : Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos, 2020.40 p. ; PDF ; 1,75 MB.

Inclui bibliografia e índice. ISBN 978-65-87579-03-0 (Ebook)

1. Trabalhadoras domésticas remuneradas. 2. Convenção 189. 3. Lei Complementar 150/15. I. Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos. II. Título.

2020-1

CDD 341.65183
CDU 34:331:647.2

Elaborado por Vagner Rodolfo da Silva CRB-8/9410

Índice para catálogo sistemático:

1.Trabalho doméstico remunerado 341.65183

2.Trabalho doméstico remunerado 34:331:647.2

Copyright© Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos

Grafiça atualizada segundo o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 1990, que entrou em vigor no Brasil em 2009.

E-book O Caso Brasil . Estudo sobre a Convenção 189, Recomendação 201 e Lei Complementar 150/15. Volume II . Junho 2020

Edição Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos

Consultoria Editorial Jussara Bordin

Projeto Gráfico Beatriz Canozzi Conceição

Revisão Carolina Ribeiro Patáro

Autora Thays Monticelli

Projeto Mulheres, Dignidade e Trabalho

Programa Julieta Hernández . Coordenadora Regional do Programa Igual Valor, Iguais Direitos . CARE América Latina e Caribe
Marina Ogier . Responsável pelo Departamento de Programas
Assessora de Gênero . CARE França

Executoras Brasil Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos
FENATRAD . Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas

Coordenação Técnica Márcia Soares e Aretha Santos
Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos
Luiza Batista
FENATRAD . Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas

Coordenação Técnica Regional Nubia Zambrano Mendoza
Alejandra Gavilanes Jimenez
CARE América Latina e Caribe

Financiamento Agência Francesa de Desenvolvimento . AFD

Sindicatos Parceiros Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município do Rio de Janeiro . RJ
Sindicatos dos Trabalhadores e Empregados Domésticos de Nova Iguaçu . RJ

Themis

Gênero, Justiça e
Direitos Humanos
Rua dos Andradas 1137/ 2205
Porto Alegre . Rio Grande do Sul
CEP 90020-015
<http://themis.org.br/>

FENATRAD

Federação Nacional das
Trabalhadoras Domésticas
SCS Quadra 2 Bloco C Lote 104
Edf. Goiás 604 Asa Sul
Brasília . Distrito Federal
CEP 70.317-900
<https://fenatrad.org.br/>

*Esta publicação é co-financiada pela
Agência Francesa de Desenvolvimento.*

*O conteúdo desta publicação é
responsabilidade exclusiva de
CARE LAC e de Themis - Gênero,
Justiça e Direitos Humanos e em
nenhum caso deve-se considerar que
reflete os pontos de vista da
Agência Francesa de Desenvolvimento.*

SUMÁRIO

Apresentação	
Themis	5
Fenatrad	7
Care	8
Resumo	
	9
Introdução	
	10
Breve histórico da organização e mobilização política das sindicalistas	
	12
Desafios de implementação da Convenção 189 da OIT e a Lei Complementar nº 150/2015 no Brasil	
	15
Considerações finais	36
Recomendações	37
Referências bibliográficas	38

Apresentação **THEMIS**

A THEMIS – Gênero, Justiça e Direitos Humanos foi criada em 8 de março de 1993 com o objetivo de enfrentar a discriminação contra mulheres no sistema de justiça. Construída nos marcos do fim da ditadura militar no Brasil, a Themis se construiu como uma organização feminista comprometida com acesso à justiça, com o fortalecimento das instituições e com a redemocratização do país. Para tanto, investiu no empoderamento legal de lideranças comunitárias, através do programa de Formação de Promotoras Legais Populares e algum tempo depois através do programa #DomésticaComDireitos (focado na formação jurídico feminista de trabalhadoras domésticas); dedicou-se à defesa de direitos das mulheres e avançou para área das novas tecnologias. Passados 27 anos de sua fundação, esta agenda se recoloca com força e urgência. O compromisso com os valores da democracia, com o feminismo antirracista e com o respeito aos direitos humanos necessita ser reafirmado cotidianamente. Além disso, é necessário enfrentar as constantes ameaças de retrocesso nas conquistas de direitos e de políticas públicas.

Neste momento, apesar dos avanços legislativos alcançados pela Lei Complementar 150 e pela ratificação da convenção 189 da OIT, o segmento das trabalhadoras domésticas remuneradas, representado majoritariamente por mulheres negras, vive num contexto de grande adversidade, que resulta no aumento da precarização de seu trabalho, já marcado pela violência e pelo alto grau de informalidade.

Para fazer frente a esta realidade, a Themis se soma à Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e à CARE América Latina e Caribe para realizar o projeto “Mulheres Dignidade e Trabalho”, desenvolvido no Brasil, no Equador e na Colômbia, com apoio da Agência Francesa de Desenvolvimento. Esse estudo acontece para subsidiar algumas ações estratégicas do Projeto e foi realizado para compreender os comportamentos, atitudes e práticas (CAP) da sociedade civil sobre a valorização do trabalho doméstico remunerado no Brasil, tendo como foco analítico as trabalhadoras domésticas remuneradas e empregadores/as domésticos. A consultoria que resultou neste trabalho, foi realizada em duas etapas e também analisou o processo de ratificação da Convenção 189 e Recomendação 201 da OIT e a implementação da Lei Complementar nº 150 (PEC das Domésticas).

Os resultados dos estudos nos demonstram os grandes desafios que teremos para superar uma história de desigualdades e discriminações e seguirmos em direção à efetivação dos direitos e concretização de um tratamento igualitário e justo.

Apresentação **FENATRAD**

A Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD é uma associação formada por 16 sindicatos e mais uma associação, representando uma categoria formada por 5,7 milhões de trabalhadoras domésticas. O trabalho doméstico no Brasil carrega uma herança escravocrata que reproduz relações de hierarquia de classe, discriminação racial e desigualdades contra e entre mulheres.

Seguindo os passos de Laudelina de Campos Melo, trabalhadora doméstica que criou a primeira associação da classe em 1936, a FENATRAD luta incessante e constantemente para a garantia e efetivação dos direitos da categoria. A partir da mobilização de seus sindicatos no estado do Rio de Janeiro, executa em parceria com a Themis o projeto “Mulheres, Dignidade e Trabalho”, buscando beneficiar diretamente 600 mulheres, dentre trabalhadoras domésticas remuneradas e sindicalistas, e espera que seu conteúdo seja propagado e acessado por essas mulheres que formam a maior categoria de trabalhadoras do país.

Apresentação CARE

O projeto “Mulheres, Dignidade e Trabalho” é um projeto regional, realizado em parceria entre: a Fundação Bem Humano (FBH), a União Afrocolombiana de Trabalhadoras Domésticas (UTRASD) e a Escola Nacional Sindical (ENS) na Colômbia; CARE e a União Nacional das Trabalhadoras Domésticas e Afins (UNTHA) no Equador e no Brasil pela Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), sendo co-financiado pela Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD), pelo Programa Iguais Valores, Iguais Direitos da CARE América Latina e Caribe. Iniciativas como o “Projeto Mulheres, Dignidade e Trabalho” buscam contribuir com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS), da Agenda 2030: 1) Objetivo 5: Alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas (objetivos 5.1, 5.2, 5.4, 5.5) e 2) Objetivo 8: Trabalho decente e crescimento econômico (objetivo 8.8).

Esse projeto visa à criação de uma Escola de Formação de Habilidades para a Vida e o Cuidado, qualificando o trabalho dessas profissionais e desenvolvendo, paralelamente, um processo de formação centrado nos direitos humanos e trabalhistas, assim como implementa ações de incidência para o cumprimento desses direitos seguindo marcos normativos nacionais, como a Lei Complementar 150 de 2015, e internacionais, como a Convenção 189 da OIT, em consonância com a igualdade de gênero, com o trabalho decente e os direitos econômicos e sociais, aspectos fundamentais em prol da construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

**ESTUDO SOBRE A
CONVENÇÃO 189,
RECOMENDAÇÃO 201 E
LEI COMPLEMENTAR 150/15**



Thays Monticelli¹

Resumo: Este estudo tem por objetivo realizar um levantamento acerca da implementação da Convenção 189 e da Lei Complementar nº 150/2015 no Brasil, à luz de novos desafios postos pela atual conjuntura. Para isso, utilizamos como metodologia a análise de conteúdo sobre essa implementação, sobre o papel das sindicalistas da categoria nesse processo, além de trazer dados quantitativos que nos mostram os desafios atuais. Assim, esse relatório conta com um breve histórico de como as trabalhadoras domésticas sindicalizadas se mobilizaram em acordos internacionais e na construção de uma legislação mais igualitária no Brasil, seguindo de uma pequena descrição sobre a implementação da Convenção 189 e a implementação da Lei Complementar nº 150/2015, terminando com os dados quantitativos e as recomendações chaves. Este estudo foi realizado no âmbito do projeto “Mulheres, Dignidade e Trabalho” (MDT) do Programa Iguais Valores, Iguais Direitos (IGS), coordenado pela CARE e Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos.

¹Doutora e Mestra em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná-PR. Fez pós-doutorado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFRJ. Membro da Rithal (Red de Investigadores del Trabajo del Hogar de America Latina). Tem experiência de pesquisa na área de Sociologia do Trabalho e Gênero, com ênfase nos temas: trabalho doméstico remunerado, trabalho doméstico, direito trabalhista, gênero, família, feminismos, emoções e divisão sexual do trabalho.



I. Introdução

Entre os países da América Latina, o Brasil tem um dos maiores aparatos legislativos e de proteções legais para a categoria profissional de trabalhadoras domésticas remuneradas. A base de direitos trabalhistas e de proteções é visualizada através da Lei Complementar nº 150/2015 e pela ratificação da Convenção 189 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 2018. A concretização dessa base institucional foi estabelecida através da luta sindical e de seus históricos apoiadores. Contudo, é importante ressaltar que a trajetória de implementação desse aparato legislativo conta com diversas negociações com a classe empregadora, além dos retrocessos em seus processos de regulamentação.

Dentre todos os desafios institucionais, o que se mostra ainda urgente é a implementação dessa legislação, de fato, para as trabalhadoras domésticas remuneradas, uma vez que sua grande maioria ainda está na informalidade. Nesse sentido, fazer um estudo sobre a atual situação da implementação da Lei Complementar nº 150/2015 e do processo de ratificação da C 189 se torna relevante aos projetos que visam a promoção de igualdade, cidadania e melhores condições de trabalho para as mulheres que se empregam nessa categoria, vide o projeto “Mulheres, Dignidade e Trabalho” do Programa Iguais Valores, Iguais Direitos (IGS), coordenado pela CARE e Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos, em parceria com a FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas).

É importante ressaltar que na pesquisa CAP (comportamentos, atitudes e práticas), realizada para este mesmo projeto, ficou evidente que a informação sobre essas bases legislativas ainda é deficitária, tanto entre empregadoras, quanto entre trabalhadoras. Essa realidade reafirma as dificuldades de implementação, acentuando a informalidade, exploração, precariedade e violências nessas relações de trabalho. A falta de conhecimento nos aponta, igualmente, os obstáculos que o movimento sindical enfrenta ao consolidar e construir sua base política.

Com o objetivo então traçar como esse aparato legislativo foi concretizado no país e perceber sua atual situação, esse trabalho conta metodologicamente com análise de conteúdo sobre a Lei Complementar nº 150/2015, também conhecida como “PEC das Domésticas”, da ratificação 189 da OIT e fazendo análise de dados estatísticos para compreender como a incorporação dessa legislação pode minimizar diversas desigualdades de classe, gênero, raça e geração no país. Ressalta-se nessas bases metodológicas que poucos estudos e pesquisas foram feitos sobre a ratificação da C189 no país, o que impede um trabalho mais detalhado sobre o tema.

Esse documento conta primeiramente com um breve histórico da luta de trabalhadoras domésticas remuneradas, segue pela descrição analítica das bases legislativas e depois com os dados quantitativos. Por último, percebe-se que criar estratégias de políticas para o aumento da escolaridade e a regulamentação, pensando na heterogeneidade dessa categoria, se mostra fundamental para que haja o aumento da formalidade no Brasil.



II. Breve histórico da organização e mobilização política das sindicalistas

A organização política da categoria de trabalhadoras domésticas remuneradas no Brasil tem datado seu início por volta de 1936, pelas mãos de Laudelina de Campos Melo², que fundou primeira Associação de Trabalhadoras Domésticas em Santos-SP. Sua trajetória política também inclui um trabalho de mobilização em anúncios de jornais, rádio e através de alguns sindicatos, fundando em 1961 a Associação Profissional Beneficente das Trabalhadoras Domésticas em Capinas- SP, onde atuou até sua morte em 1991 (Oliveira, 2009). A história de Laudelina é uma dentre muitas histórias de militantes da categoria no Brasil, onde podemos minimamente destacar também Lenira de Carvalho do Sindicato de Trabalhadoras Domésticas de Recife, Odete Maria da Conceição do Sindicato de Trabalhadoras Domésticas do Rio de Janeiro, Terezinha da Silva do Sindicato de Trabalhadoras Domésticas de Curitiba e Creuza Maria de Oliveira do Sindicato de Trabalhadoras Domésticas da Bahia, que posteriormente foi presidente da FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) (Bernadino- Costa, 2015).

O movimento sindical de trabalhadoras domésticas remuneradas no país é amplo, contando com 22 sindicatos filiados a FENATRAD, estando presentes em 13

²*Sua militância começou no movimento negro e perdurou por aproximadamente seis décadas.*

Estados brasileiros³. É um movimento que tem concretizado verdadeiras conquistas em relação aos direitos trabalhistas e que vem, igualmente, expandindo as ações de emancipação política por meio de políticas públicas, dialogando com outros movimentos sociais. A história desses sindicatos e associações tem sido contada com diversos apoios, desde a Igreja Católica através da JOC (Juventude Operária Católica) na década de 60, até as estreitas ligações com movimentos feministas, CUT (Central Única dos Trabalhadores) e o movimento negro (Bernadino-Costa, 2015).

Esse movimento também tem uma longa história de articulações internacionais, a CONLATRAHO (Confederação Latino Americana e do Caribe de Trabalhadoras Domésticas) tem seu início em 1988, sendo primeiramente articulado pelos sindicatos do Brasil, Chile, Colômbia e Peru. Considerando todo caminho de luta dessa organização, a

³De acordo com a FENATRAD, os sindicatos filiados são:
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Rio Branco . Acre
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado da Bahia . Bahia
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Vitória . Espírito Santo
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São Luiz . Maranhão
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campina Grande . Paraíba
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas da Grande João Pessoa . Paraíba
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Curitiba . Paraná
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas da Região Metropolitana de Recife . Pernambuco
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Teresina . Piauí
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Pelotas . Rio Grande do Sul
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Santiago . Rio Grande do Sul
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Volta Redonda . Rio de Janeiro
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município do Rio de Janeiro . Rio de Janeiro
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Nova Iguaçu . Rio de Janeiro
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Chapecó . Santa Catarina
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São Paulo . São Paulo
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas . São Paulo
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Franca . São Paulo
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São José do Rio Preto . São Paulo
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Jaboticabal . São Paulo
Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Piracicaba . São Paulo
Sindicato de Trabalhadoras Domésticas de Sergipe . Sergipe
fonte: <https://fenatrad.org.br/sindicatos-filiados/>

CONLATRAHO foi convidada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) para participar de seminários sobre mulheres migrantes trabalhadoras domésticas, onde o primeiro encontro aconteceu no Uruguai (2005), e o segundo no Paraguai (2007). Nesses dois encontros ficou perceptível que o conceito de trabalho decente⁴ da OIT não se aplicava às trabalhadoras domésticas remuneradas, observando o restrito aparato de leis trabalhistas que esta categoria profissional tinha em diversos países do mundo. Segue-se então um movimento intenso para buscar aprovação de uma recomendação internacional que tratasse diretamente do assunto (Goldsmith, 2013; Fraga, 2016).

Esses seminários foram de suma importância, pois em 2008 o Conselho de Administração da OIT articulou a construção de uma normativa sobre o trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas, durante a 99ª e 100ª Conferências Internacionais do Trabalho realizadas em 2010 e 2011 (Goldsmith, 2013). As ações e mobilizações que a OIT fez como preparação para essas conferências, articulando representantes dos empregadores, representantes governamentais e representantes sindicais de cada país, foram de suma importância nas negociações para a formulação da convenção, sendo que a delegação brasileira teve um papel de destaque, designadas então como relatoras da C189. E, como consequência, essa articulação e protagonismo internacional fortaleceram o movimento sindical, buscando os aparatos institucionais que pudesse ampliar os direitos trabalhistas da constituição brasileira para essa categoria profissional, como podemos ver a seguir.

⁴O conceito de “trabalho decente” foi formalizado pela OIT em 1999 e sintetiza sua missão em promover oportunidades para homens e mulheres terem acesso a um trabalho produtivo e de qualidade, considerando questões de equidade, liberdade, segurança e dignidades humanas. Sendo assim, fundamental para o combate à pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia de um governo democrático e de desenvolvimento sustentável. (OIT, 2011).



III. Desafios de implementação da Convenção 189 da OIT e da Lei Complementar nº 150/2015 no Brasil

Em 2011 aconteceu, na sede da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, entre os dias 1º a 17 de junho, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT). Essa Conferência finalizou a discussão sobre o trabalho decente para trabalhadores/as domésticos/as e definiu um instrumento internacional que envolve a proteção dessas trabalhadoras, que foi intitulado Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos nº189, acompanhado com a Recomendação nº 201 com o mesmo título. Essa convenção acompanhada de recomendação⁵ foi constituída por uma representação tripartite: trabalhadoras domésticas remuneradas, empregadores e representantes dos governos. Nas Conferências de 2010 e 2011, foram representantes da delegação brasileira as trabalhadoras domésticas sindicalizadas ligadas a FENATRAD (observadoras), representantes da CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços), SEPPIR (Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), SPM (Secretaria de Políticas para as

⁵Quando a OIT desenvolve uma Convenção todos os 187 países membros precisam incorporá-la suas determinadas constituições; já uma Recomendação é apenas uma cartilha emitida pela OIT que tem por objetivo aconselhar sobre as maneiras de se tratar uma determinada relação trabalhista.



Mulheres), Benedita da Silva (que então era deputada federal) e Delaíde Miranda Arantes, então ministra do Tribunal Superior do Trabalho (Fraga, 2016). Destaca-se que o movimento das trabalhadoras brasileiras foi tão expressivo nesse momento, que a delegação brasileira foi designada como relatoras da C189.

A aprovação da Convenção contou com 396 votos a favor, 16 votos contra e 63 abstenções, sendo que até mesmo uma considerável parte dos empregadores votou a favor ou se absteve (Fraga, 2016). De acordo com Mary Goldsmith (2013), a polarização dos discursos dos empregadores, insistindo em um instrumento que deveria ser minimalista, sem excessos, flexível e pragmático, não foi atendida pelos representantes ali presentes. A Convenção tem 27 artigos, contando também com a definição do que é o trabalho doméstico remunerado.


De acordo com a OIT trabalho doméstico é aquele realizado em ou para domicílio (s); trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A convenção se aplica a todos/as trabalhadores/as domésticos/as. Dos direitos conquistados:

- a. direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho;
- b. proteção contra abusos, assédio e violência;
- c. condições de emprego equitativas e trabalho decente;
- d. proteção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes;
- e. liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos;
- f. jornada de trabalho;
- g. estabelecimento de remuneração mínima;
- h. remunerações e proteção social;
- i. medidas de saúde e segurança no trabalho;
- j. agências de emprego privadas: condições de funcionamento;
- k. acesso a instâncias de resolução de conflitos;
- l. inspeção do trabalho;
- m. as disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/às trabalhadores/as domésticos/as. (OIT, 2011, p.5).

De maneira geral, todos os artigos foram bem recebidos pelas representações tripartites, que após as diversas discussões chegavam a um consenso sobre as delimitações trabalhistas. É importante destacar que a C189 trouxe medidas protetivas contra abusos trabalhistas, assédios, violências, proteção social, saúde e segurança do trabalho que são temas caros e muito negligenciados nas políticas para trabalhadoras domésticas remuneradas. Como desafio para a C189, ainda ficaram quatro artigos primordiais, mas que não chegaram a um consenso entre os representantes, assim a idade mínima para

ingressar no trabalho doméstico remunerado deve respeitar a maioria constitucional de cada país, os pagamentos *in natura* não foram proibidos pela Convenção, assim como também não houve o estabelecimento da jornada de trabalho (medidas de horas extras, período de descansos diários e semanais), e a inspeção do trabalho, adoção de medidas e possibilidade de acesso de órgãos institucionais ao domicílio, com respeito à privacidade também deve ser de responsabilidade de cada país (OIT, 2011). Por último, o tema das agências de emprego privadas teve espaço, a Convenção determinou que os países devem estabelecer medidas para o funcionamento dessas agências, assim como receber as queixas e possíveis reclamações sobre seus procedimentos.

A ratificação da Convenção 189 seguida da Recomendação 201 da OIT foi feita até esse momento por 29 países, sendo que na América Latina 12 já o fizeram (OIT, 2019). O Brasil a ratificou no dia 31 de janeiro de 2018, no governo do Presidente da República Michel Temer. É importante ressaltar que a ratificação no Brasil foi tardia, seja porque o primeiro movimento depois da concretização da C189 pelas trabalhadoras domésticas sindicalizadas, e de seus históricos apoiadores, foi de modificar a Constituição brasileira para equiparar os direitos trabalhistas no país; seja porque o país passou por consecutivas crises políticas em que essa pauta estava longe de ser prioritária (Marcelino; Galvão, 2020). Inclusive, é importante ressaltar que no momento de sua ratificação a própria FENATRAD teve um “estranhamento”, considerando que os trâmites para sua ratificação começaram em abril de 2016, durante o governo da presidenta Dilma Rousseff, mas se concretizou em 2018 quando diversas reformas trabalhistas estavam sendo implementadas no Brasil.



Como a ratificação da Convenção nos pegou de surpresa, o receio agora é que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos possam ser incluídos na reforma Trabalhista e, com isso, perder direitos já conquistados na EC [PEC das Domésticas] e na Lei Complementar [150/15]. (BATISTA, Luisa. Presidente da FENATRAD, CUT, 2018).

O “estranhamento” naquele momento se dava porque o governo de Michel Temer fez várias ofensivas as trabalhadoras e trabalhadores no país, fazendo com que diversos direitos trabalhistas fossem revistos e retirados da CLT, sustentando um tripé de flexibilização das relações de trabalho, fragilizando os órgãos institucionais que protegem os/as trabalhadores/as e individualizando os riscos no ambiente de trabalho (Krein; Colombi, 2019). Além disso, o “estranhamento” reflete o quanto o movimento sindical de trabalhadoras domésticas remuneradas foi retirado do processo final de ratificação, sendo comunicadas do ato pelo Governo Federal. Nesse sentido, toda a luta histórica da categoria e seu protagonismo nas relações políticas internacionais foram totalmente minimizados no último ato para sua implementação. Inclusive, Maria Júlia Nogueira, então Secretária Nacional de Combate ao Racismo, lembrou da campanha intitulada “12-12”, promovida pela CUT, FENATRAD e CONTRACS em 2011, que tinha por objetivo fazer com que 12 países ratificassem a convenção até o ano de 2012. No entanto, essa campanha sequer foi levada em consideração pelo governo Temer, fazendo sua implementação de uma forma apressada e desvinculada dos movimentos de trabalhadores/as (CUT, 2018).

Contudo, mesmo com “susto” da ratificação no Governo Temer pelos movimentos de trabalhadoras/es, principalmente pela FENATRAD, não se podia desconsiderar que a Convenção 189 trouxe diversas proteções legais e que sua implementação, conseqüentemente, deveria vir como uma soma para a Lei Complementar nº150/2015, reforçando os direitos trabalhistas para essa categoria profissional.

A Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviço (CONTRACS) celebram a ratificação pelo Estado brasileiro da Convenção 189 da OIT, em 31 de janeiro, tendo em vista que é um dos resultados dos 80 anos de luta das trabalhadoras brasileiras e da mobilização mundial das trabalhadoras domésticas para valorização do trabalho doméstico e pelo fato da Convenção se somar à conquista da Emenda Constitucional 72 de 2013 (PEC das Domésticas) e da Lei Complementar 150 de 2015. Tais normas nacionais garantiram a equiparação de direitos dessa categoria com os demais trabalhadores, saudando, assim, uma dívida histórica do Brasil com as trabalhadoras domésticas.

[...]

A FENATRAD, com o apoio da CUT, CONTRACS, das organizações feministas parceiras e da própria OIT, participou desde 2009 de todo o processo de elaboração, discussão e aprovação da Convenção se fazendo presente nos seminários e encontros promovidos pela OIT na América Latina e em Genebra. A FENATRAD também sempre esteve à frente das reuniões com o Governo Lula e Dilma e durante a tramitação no Congresso Nacional a fim de que o Estado Brasileiro ratificasse o tratado, tornando-se o 14º país das Américas e o 25º membro da OIT a aderir à Convenção 189. (FENATRAD, CUT E CONTRACS, 2018).

Com a ratificação em 2018, o Brasil deu mais um passo institucional na tentativa de diminuir as desigualdades interseccionais que marcam essa categoria de trabalho no país, além de ampliar as medias de proteção trabalhistas, incluindo assédios e violências, que podem ocorrer no ambiente de trabalho. Ressalta-se que essa ratificação reforça o conceito de “trabalho decente”, geralmente esquecido, na implementação de políticas de proteção e seguridade social das trabalhadoras domésticas remuneradas, como indicado por esse projeto. Nesse sentido, a CI89 e a Lei Complementar nº 150/2015 (PEC das Domésticas) andam juntas no Brasil, já que a implementação de uma também respalda da implementação real da outra.

Em termos legislativos brasileiros, o trabalho doméstico remunerado esteve à margem da ampliação de direitos trabalhistas promovida pelo Estado até o ano 2013, quando foi aprovado a Emenda Constitucional nº 72. Como bem aponta Fraga (2016), até 1972 o trabalho doméstico remunerado foi exercido sem praticamente nenhum órgão institucional que regulasse essas contratações, contando com poucas ações governamentais, localizadas em apenas alguns municípios⁶. Em 1941, durante o governo de Getúlio Vargas, o primeiro Decreto-Lei (3.078/41) foi desenvolvido, considerando o

⁶Em determinados casos, essas poucas ordens de regulamentação acabavam beneficiando os patrões e preservando seus interesses. (Telles, 2011). Durante o período colonial e o Império, o trabalho doméstico foi desenvolvido por meio da mão-de-obra forçada, escravizada, ocupando posições bem específicas nas configurações sobre a constituição da sociedade brasileira, estabelecendo estruturas hierárquicas e violentas dentro do ambiente doméstico. O trabalho doméstico passa ser algo que necessita ser remunerado após a abolição da escravidão em 1888, estabelecendo outras configurações nessas relações – como visto anteriormente. Ao longo dos anos republicanos, onde então as contratações passam a existir para cumprir com as demandas das tarefas domésticas, não houveram praticamente nenhum quadro de garantias estatais que procurasse estabelecer parâmetros para regularizar esse trabalho. (Fraga, 2016).



trabalhador doméstico⁷ como “*aquele de qualquer profissão ou mister que, mediante remuneração, preste serviço em residências particulares ou em benefício destas*” (art. 1º) (Fraga, 2013). O uso da carteira de trabalho se tornou obrigatória, instituiu oito dias de aviso prévio para as duas partes envolvidas e definiu os deveres e direitos de empregados e empregadores. No entanto, durante o Estado Novo em 1943, ainda no governo Vargas, houve uma reestruturação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), retirando a categoria profissional de trabalhadoras domésticas remuneradas do aparato legislativo. Essa exclusão foi considerada a partir do argumento que os serviços prestados não eram de natureza econômica, de consumo familiar e não empresarial, não gerando lucros (Porto, 2010).

Após mais de 30 anos da primeira tentativa de regulamentação dos direitos para as trabalhadoras domésticas remuneradas, durante a Ditadura Militar em 1972, no governo do General Emílio Médici foi aprovada a Lei nº5.859, onde estabelecia-se que o trabalhador doméstico é “*aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas*”⁷ (art.1º/1972). Os primeiros direitos trabalhistas conquistados então em 1972 foram: anotação do

⁷A Constituição brasileira denomina “trabalhador doméstico” as pessoas que prestem serviços desta natureza.



contrato na carteira de trabalho (quando apresentado atestado de boa conduta e de saúde), previdência social (definindo como obrigatório, descontando 8% do empregador e 12% do salário da trabalhadora) e férias remuneradas de 20 dias úteis a cada um ano de trabalho. Esses direitos foram ampliados em 1988, com o processo de redemocratização do Brasil e a formulação de uma nova Constituição.


Com a Constituição de 1988 os direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas remuneradas foram consideravelmente ampliados, incluindo aos direitos já mencionados: a) salário mínimo fixo; b) irredutibilidade salarial (salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo); c) décimo terceiro salário (com base na remuneração integral); d) repouso semanal remunerado e em feriados civis e religiosos; e) licença maternidade de 120 dias, f) aviso prévio e g) férias anuais de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário; h) aposentadoria.

E em 2001, durante o segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, a lei 10.208 inclui o FGTS aos direitos conquistados em 1988, mas como um direito facultativo (a critério do empregador), e em 2006 foi incorporado a essa lei um benefício que garantiu a restituição do imposto de renda aos empregadores que contribuíssem corretamente com a previdência social da trabalhadora, além disso foi proibido

descontar do salário da trabalhadora doméstica remunerada alimentos, vestuário, higiene e moradia que ela poderia ocasionalmente usufruir enquanto trabalhava.

Destaca-se que em meados dos anos 2010, diversas mudanças sociais e econômicas emergiam no Brasil, fazendo com que mais de 40 milhões de pessoas tivessem suas vidas modificadas positivamente (Singer, 2015). Essas mudanças reverberaram diretamente no trabalho doméstico remunerado e, conseqüentemente, na relação com seus empregadores. Uma das características apontadas nesse momento, é justamente a ascensão das diaristas, que apareciam como um setor autônomo, com maiores rendimentos e que estabelecia relações menos hierárquicas (Monticelli, 2013).

De acordo com Fraga (2016), esse cenário propiciou a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal. Com a alteração e revogação desse parágrafo, as trabalhadoras domésticas remuneradas teriam os mesmos direitos trabalhistas que os demais trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. No entanto, esse também foi um caminho de muitas negociações, acordos e luta por parte das militantes da categoria. Percebe-se que durante os anos de governo Lula (2003-2010), houve um espaço propício para se debater o tema, políticas que institucionalizassem de fato as demandas relativas ao trabalho doméstico remunerado no país, criando políticas públicas e direcionando secretarias e ministérios para tratar o tema, além de pressões internacionais de órgãos institucionais, como a OIT.



Em seguida, nos dois mandatos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), não apenas as alterações legais foram mais significativas, como a forma de tratar o assunto mudou, no sentido de as decisões serem tomadas em diálogo e com a participação direta das organizações das trabalhadoras domésticas. O que o governo Lula trouxe de novo foi uma institucionalização do tema do serviço doméstico, ou seja, um esforço do Estado para consolidar uma articulação institucional em torno dessa questão, envolvendo principalmente a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e o Escritório da OIT no Brasil, mas também o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), o Ministério da Previdência Social, o Ministério da Educação, o Ministério das Cidades, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS) e ONGs feministas (FRAGA, 2016, p. 110).

De tal modo, Benedita da Silva (PT) – relatora da PEC 478/10 (PEC das Domésticas) – conseguiu levar, no dia 21 de novembro de 2012, a segunda votação para a Câmara dos Deputados, sendo aprovada por unanimidade⁸. No dia 26 de março de 2013 esta mesma PEC foi aprovada pelo Senado, e promulgada a partir do dia 13 de abril do mesmo ano. Atualmente então, as trabalhadoras domésticas remuneradas têm todos os direitos

⁸O único deputado a votar contra, foi Jair Messias Bolsonaro (PP-RJ), assinalando o discurso de que os encargos para os empregadores seriam muito altos.

trabalhistas previstos na Constituição brasileira, sendo assegurados formalmente: proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, FGTS, garantia de salário-mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, proteção do salário, salário-família, jornada de trabalho estabelecida em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, adicional de horas extras, redução dos riscos inerentes ao trabalho, creches e pré-escolas para filhos e dependentes até seis anos de idade, possibilidades de acordos e convenções coletivas, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de discriminação de salário, de função e de critério de admissão, proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesseis anos (Fraga, 2016).

A nova legislação trabalhista trouxe pela primeira vez a definição do “vínculo empregatício”, estabelecendo que a trabalhadora que prestar serviços por mais de dois dias na semana em uma mesma residência configura em relação trabalhista, sendo assim necessário ser formalizada. Se por um lado essa definição pode ajudar várias dificuldades que eram levados à justiça (Monticelli, 2013), por outro, a classe média pode ter sido protegida, uma vez que esta já estava demandando de uma forma crescente pelo trabalho das diaristas (Fraga; Monticelli, 2018). Isso pode representar que a própria legislação, ao excluir as diaristas, tem fomentado desigualdades e informalidade no setor.

Essas desigualdades podem ser visualizadas através dos dados mais recentes divulgados pela PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio). Em relação a essa amostragem, é preciso assinalar a metodologia usada pelo IBGE/PNAD, pois até o ano de 2015, esse órgão fazia pesquisas apenas nas áreas metropolitanas. Contudo, os dados de 2016 adiante foram coletados pelo método da PNAD Contínua, que faz uma pesquisa muito mais ampla. Se por um lado temos um retrato mais abrangente da realidade das trabalhadoras domésticas remuneradas no país, por outro, perdemos um importante meio de comparação da efetividade da PEC das Domésticas (Lei Complementar 150/15) e da ratificação da C189 da OIT. No entanto, mesmo com essa questão metodológica, alguns dados e gráficos estão sendo produzidos de uma forma linear, mostrando uma possível coerência entre a antiga PNAD e atual forma de pesquisa, sempre alertando para a mudança metodológica (Ipea, 2019). Além disso, outra característica muito importante diz respeito ao refinamento que esses dados têm trazido sobre a heterogeneidade dessa categoria profissional, ocasionando em dados muito específicos sobre diaristas, tempo de trabalho, contribuição ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), escolaridade, raça, renda, etc. Dados que alguns anos atrás não eram realizados. Isso pode auxiliar a compreender quais são os “bolsões de desigualdades” do trabalho doméstico remunerado no Brasil, ou seja, visualizarmos através da estratificação ocupacional quais os nichos onde a precariedade e a informalidade se mostram mais presentes.

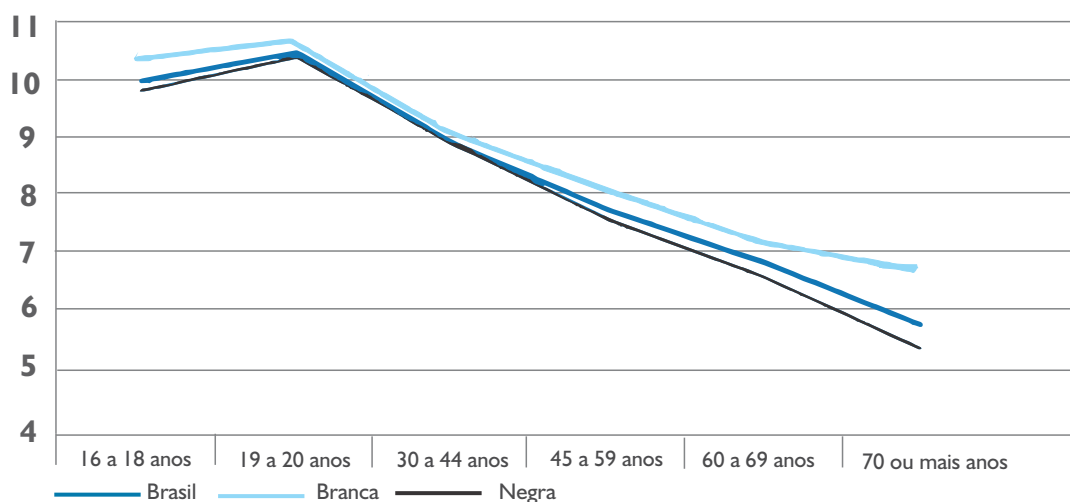
Visto isso, os dados escolhidos para a análise desse produto foram: os dados relacionados as diaristas, os dados relacionados a renda, escolaridade, raça e a comparação entre diaristas, mensalistas com carteira assinada e mensalistas sem carteira

assinada. Os dados foram tirados do artigo, escrito por Alexandre Fraga e Thays Monticelli, denominado “Quem são as diaristas? Uma análise das estruturas legais e culturais na articulação entre trabalho e família” (2018), e do recente estudo divulgado pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada) denominada “Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: reflexões para o caso brasileiro” (2019).

De acordo com o estudo lançado pelo Ipea, em 2018 o trabalho doméstico remunerado contava 5,7 milhões de mulheres, representando 14,6% das mulheres ocupadas no país. Apesar de alguns números nos mostrarem que determinadas práticas abusivas e exploração não fazem mais parte da realidade brasileira, pois apenas 1% destas trabalhadoras residem no local onde trabalham, diminuindo assim as jornadas de trabalho intermitentes (Ávila, 2009), alguns outros dados vem nos reafirmando as desigualdades interseccionais que são fundantes dessa relação empregatícia, como a composição majoritariamente de mulheres negras chegando ao número de 63%, o que representa 18,6% do total de mulheres negras ocupadas no mercado de trabalho, em contraposição a 10% do total de mulheres brancas. Para além disso, os índices de escolaridade também se mostram baixos, com a média de 8 anos de estudos dentro dessa categoria (Ipea, 2019).

Em relação a escolaridade, os dados têm apresentado um aumento dos anos de estudo entre as mais jovens, com médias de 9,7 a 10,7; por sua vez as mais velhas, com mais de 70 anos, não conseguem completar mais do que 5 anos de estudos. Isso resulta diretamente nos dados relacionados ao envelhecimento da categoria, o aumento da escolaridade, de acesso aos créditos e recurso dos últimos anos no Brasil refletem na inserção do trabalho doméstico remunerado (Ipea, 2019). Ao mesmo tempo, é perceptível pelos dados estatísticos que a baixa escolaridade não tem índices diferenciados em termos de raça, independentes da cor/raça a média se mostra a mesma. (Ipea, 2019).

Gráfico I: Média de anos de estudo, por idade e cor/raça entre trabalhadoras domésticas remuneradas, Brasil (2018)



Fonte: Ipea/ PNAD Contínua.


Elaboração: Ipea, 2019, p.16.

Autoras: Luana Pinheiro, Fernanda Lira, Marcela Rezende, Natália Fontoura.

Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf

Outra característica que vem chamando atenção, é a redução de jovens que adentram o trabalho doméstico remunerado, trazendo uma “nova” característica interseccional: a questão geracional e suas consequências. De acordo com os dados apresentados, as jovens (16 a 29 anos) representam 13% dessas trabalhadoras, enquanto as mulheres na faixa etária entre 30-59 anos compõem 80% dessa categoria, seguindo por 7,4% de trabalhadoras com mais de 60 anos. Márcia Lima e Ian Prates (2019), têm mostrado como esse setor trabalhista apresenta dados distintos em termos de setor ocupacional, regionalidade e geração, demonstrando que o grupo mais vulnerável é composto pelas mais jovens, agregando a maior porcentagem de negras e com índices de escolaridade baixo, ao mesmo tempo que são as mais informais e ganham os menores salários, estando presentes na região Nordeste, em municípios urbanos não metropolitanos e áreas rurais do país. O grupo de trabalhadoras menos vulnerável nessa categoria profissional é justamente o que tem se caracterizado como mais velho, no entanto apresentam nessa mesma estratificação ocupacional uma maior porcentagem de mulheres brancas, mais escolarizadas, com as maiores rendas e níveis de formalização, se concentrando nas Regiões Metropolitanas e na região Sudeste.

Nessa mesma direção, ao mostrar a heterogeneidade da categoria, os dados do Ipea (2019) mostram 78,3% dessas trabalhadoras são polivalentes, ou seja, realizam todos os tipos de trabalho doméstico; 10,2% são babás e 9,3% trabalham no cuidado com pessoas. Dentre essas, é possível pensar em três distintos grupos: mensalistas com

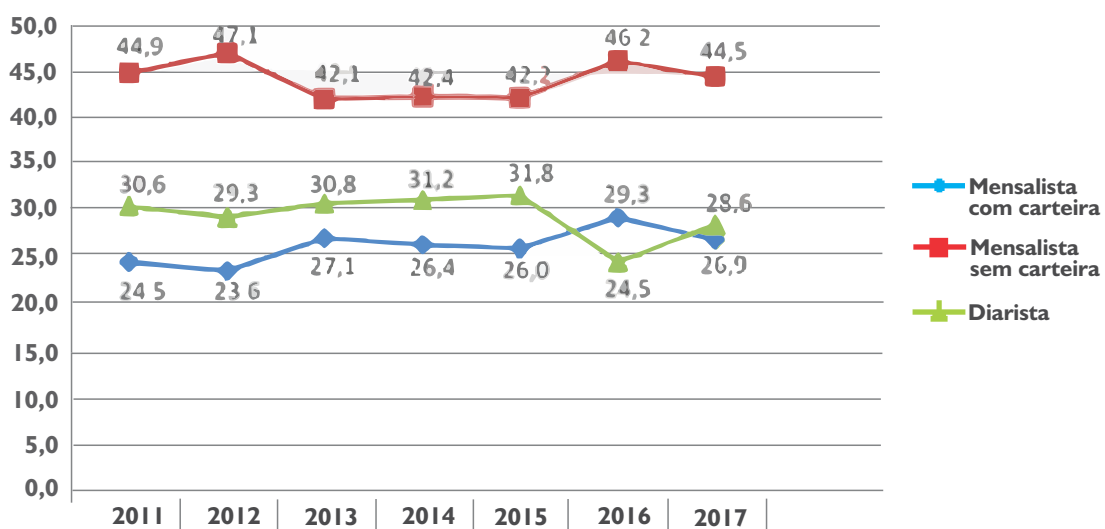


carteira assinada, mensalistas sem carteira assinada e diaristas. Esses grupos são pensados a partir de características distintas em termos de precariedade, informalidade e dinâmicas empregatícias (Fraga; Monticelli, 2018). As mensalistas com carteira representam 26,9% da categoria, as mensalistas sem carteira são 44,5% destas e as diaristas compõem 28,6% dessas trabalhadoras (Fraga; Monticelli, 2018). De acordo com os dados do Ipea (2019), 9% das diaristas tinham a carteira assinada em 2018.

Em termos de renda, o Ipea (2019) nos traz um dado um tanto quanto interessante, as trabalhadoras com os maiores índices são: a diarista com carteira assinada que ganha em média R\$ 1.349,50; segue com a mensalista também formalizada com o valor de R\$ 1.296,00. As rendas mais baixas são das trabalhadoras informais, onde a diarista sem carteira assinada ganha em média R\$ 712,00 e a mensalista sem carteira com o valor médio de R\$ 692,30.

Os números relativos à informalidade ainda são altos no Brasil, chegando a 70% de trabalhadoras que não tem proteção legal via CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Isso tem feito com que as trabalhadoras domésticas remuneradas façam sua própria contribuição previdenciária, pois 44,8% das mensalistas e 28,5% das diaristas estão recorrendo como autônomas para garantir alguns de seus direitos (Fraga; Monticelli, 2018). É importante ressaltar, de acordo com o Ipea (2019), que 4% das diaristas já estão cadastradas como microempendedoras individuais (MEIs).

Gráfico 2: Trabalhadoras domésticas remuneradas por vínculo de mensalista formalizada, mensalista informal e diarista, Brasil, 2011-2017.



Fonte: IBGE. Microdados da PNAD de 2011 a 2015 e da PNAD contínua anual de 2016 e 2017.

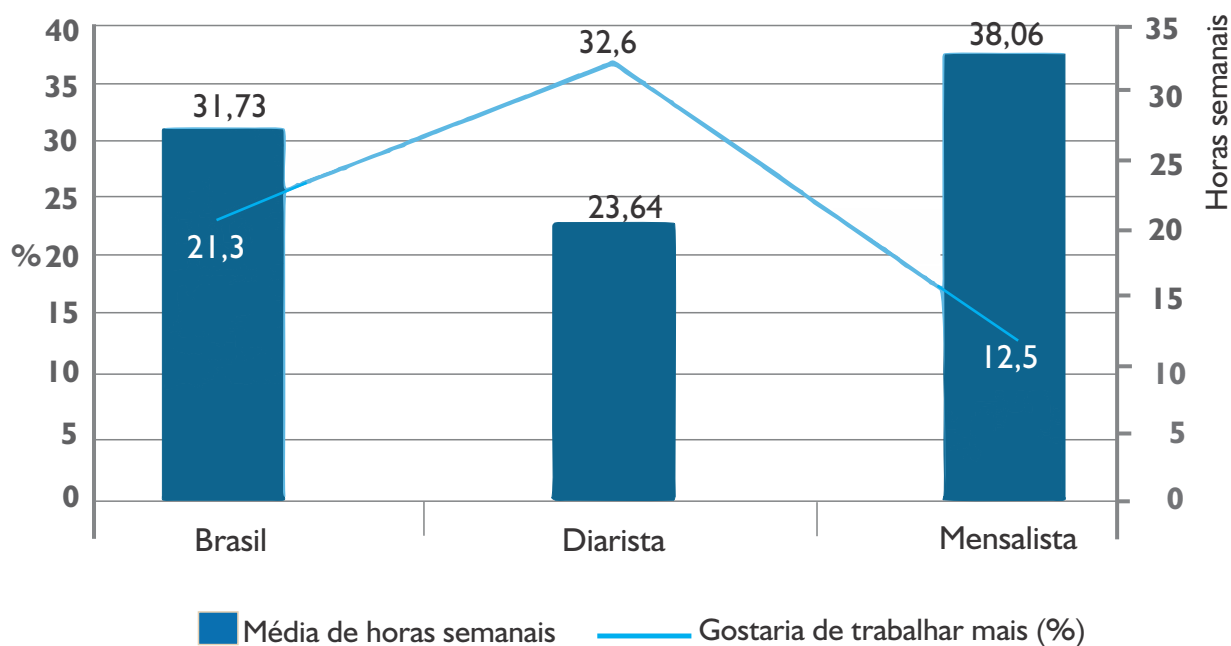
Elaboração: Alexandre Fraga e Thays Monticelli, 2018, p. 14.

Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/encontros/papers/42-encontro-anual-da-anpocs/gt-31/gt13-18/11577-quem-sao-as-diaristas-uma-analise-das-estruturas-legais-e-culturais-na-articulacao-entre-trabalho-e-familia>

A relação da jornada de trabalho tem mostrado dados otimistas nos últimos anos, mostrando que em média a trabalhadora doméstica remunerada no Brasil dispense 32 horas semanais com seu trabalho. No entanto, quando questionadas se gostariam de

trabalhar mais horas na semana, as mensalistas que responderam “sim” representavam 12,5% destas, enquanto as diaristas que também responderam positivamente representavam 32,6% (Ipea, 2019).

Gráfico 3: Médias de horas de trabalho no trabalho doméstica remunerado e se gostaria de trabalhar mais, entre mensalistas e diaristas. Brasil, 2018.



Fonte: Ipea/ PNAD Contínua.

Elaboração: Ipea, 2019, p.30.

Autoras: Luana Pinheiro, Fernanda Lira, Marcela Rezende, Natália Fontoura.

Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf

Isso significa dizer que a contratação formal é o que tem livrado essas trabalhadoras de baixos salários e jornadas de trabalho intermitentes. A ampliação de direitos trabalhistas via Lei Complementar nº 150 e a aprovação da Convenção 189 da OIT



tem se mostrado um dos melhores mecanismos para garantir que o trabalho doméstico seja exercido com parâmetros minimamente mais igualitários e justos. Contudo, a porcentagem dessas mulheres com acesso a formalização ainda é baixo e traz desigualdades para dentro do setor (as formalizadas são brancas, mais velhas e com maiores índices de escolaridade), demonstrando que a estratificação ocupacional também deve ser levada em consideração ao pensar políticas de valorização e de aumento de formalização nessa categoria profissional.

Se antes as diaristas eram percebidas, dentro da categoria, sendo trabalhadoras que ganham mais, não se submetiam a todo tipo de ordens e explorações e com vínculos afetivos “reconfigurados”, hoje as diaristas são percebidas como as trabalhadoras que não têm tantos rendimentos, trabalham mais e que não têm acesso a Lei Complementar 150, deixando com que a ratificação da C189 seja uma das suas principais proteções legais nesse momento.

Contudo, o desafio ainda é a constante, a categoria de mensalistas sem carteira de trabalho assinada, continua, historicamente, sendo a que tem maior proporção de



mulheres negras, pouco escolarizadas e que recebem menos que um salário mínimo em média. Esse grupo de trabalhadoras é o que persiste sendo o maior dentre elas. A informalidade ainda continua sendo o desafio tanto para Lei Complementar 150, quanto para as normativas da C189.

Por último, e como um bom sinal, os dados estatísticos nos mostram que a regulamentação desse trabalho em termos legais foi positiva, além de não sofrerem demissões em massa, como muito noticiado na época da aprovação da PEC das Domésticas, a realidade é que as trabalhadoras que ganham mais, trabalham menos horas e têm os maiores salários são as mensalistas com carteira de trabalho assinada, mostrando que esse caminho é de extrema relevância para a valorização do trabalho doméstico remunerado no país, via Lei Complementar 150 e ratificação da C189.



IV. Considerações Finais

Apesar do Brasil ser um dos países com o maior amparo em termos de proteções legais, tanto por meio da Lei Complementar nº 150/2015 e da ratificação da Convenção 189 da OIT em 2018, a informalidade ainda é muito grande no país. Nesse sentido, o maior desafio é fazer com que a atual legislação seja implementada, de fato, na sociedade brasileira. Para isso, a regulamentação da atual lei de acordo com a estratificação ocupacional - diaristas, cuidadoras de idosos, mensalistas, babás, etc, se mostra fundamental, uma vez a falta de regulamentação gera mais precariedade.

De acordo com os dados estatísticos, o aumento da escolaridade, juntamente com a formalização tem trazido dados otimistas, pois são justamente as trabalhadoras formalizadas que ganham mais, além de estar em acordo com a jornada de trabalho estabelecida. Assim, um dos apontamentos chave é criar estratégias para aumento educacional e pensar formas de formalização de acordo com as especificidades de cada segmento dessa categoria profissional.

Por último, ressalta-se o importante papel do movimento sindical de trabalhadoras domésticas remuneradas na conquista e ampliação legislativa no Brasil, assim como seu papel importante e de destaque nas confederações internacionais, como relatoras da Convenção 189 da OIT em 2011. Isso significa, que o atual contexto de desmonte de direitos e fragilização dos movimentos sindicais, atinge diretamente os meios políticos organizados de fortalecimento para a implementação legislativa.



V. Recomendações

De acordo com o Estudo CAP, realizado para esse mesmo projeto, e análise para a implementação dos direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas remuneradas, destacamos como estratégias políticas para valorização e formalização de trabalhadoras domésticas remuneradas:

- Fortalecimento dos sindicatos de trabalhadoras domésticas remuneradas, e dos movimentos sociais que historicamente os apoiam, como o movimento feminista institucionalizado, por exemplo.
- Cursos de capacitação e qualificação, considerando a heterogeneidade do setor, para que não haja exploração através da demanda de diferentes tarefas: cuidadora, babá, trabalhadora da limpeza.
- Ampliação da comunicação e informação sobre a Lei Complementar nº 150/2015 e da Convenção 189 da OIT.
- Criar uma comunicação eficiente para denúncias relacionadas a discriminação racial e assédio sexual.



VI. Referências Bibliográficas

BERNADINO-COSTA, Joaze. (2015). **Saberes Subalternos e Decolialidade: os sindicatos de trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: Editora UnB.

CUT. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT, mas domésticas alertam: pode ser mais um golpe do governo ilegítimo e golpista de Temer** – Confira Nota da Fenatrad/CNTD. 2018. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2018/02/06/brasil-ratifica-convencao-189-da-oit-mas-domesticas-alertam-pode-ser-mais-um-golpe-do-governo-ilegitimo-e-golpista-de-temer-confira-nota-da-fenatradcntd/>

FENATRAD; CUT; CONTRACS. **FENATRAD, CUT E CONTRACS comemoram a ratificação da convenção 189 da OIT** – Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. 2018. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2018/02/06/brasil-ratifica-convencao-189-da-oit-mas-domesticas-alertam-pode-ser-mais-um-golpe-do-governo-ilegitimo-e-golpista-de-temer-confira-nota-da-fenatradcntd/>

FRAGA, Alexandre Barbosa. **O Serviço Doméstico Sob os Holofotes Públicos: Alterações e Articulações entre Trabalho Produtivo e Reprodutivo no Brasil (Estado, Mercado e Família)**. 2016. 216p. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. 2018. *“Quem são as diaristas? Uma análise das estruturas legais e culturais na articulação entre trabalho e família*. **Anais do 42 Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS)**.

GOLDSMITH, Mary. Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras



remuneradas del hogar. **Revista de Estudios Sociales**, Bogotá , n. 45, p. 233-246, Jan. 2013

IPEA. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. **Textos para Discussão**. Rio de Janeiro: IPEA. 2019

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação e Sociedade**, Campinas , v. 40, e 0223441, 2019 .

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andréia. (2020). O sindicalismo brasileiro frente à ofensiva neoliberal restauradora. **Tempo Social**, São Paulo: 32(1), pp. 157-182.

MONTICELLI, Thays Almeida. **Diaristas, afeto e escolhas**: ressignificações no trabalho doméstico remunerado. Dissertação de Mestrado em Sociologia. Curitiba: UFPR, 2013.

OLIVEIRA, Emanuela P. **Cursos para Trabalhadoras Domésticas**: Estratégias de Modelagem. 2007. 177p. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo. 2007

OIT. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Série Trabalho doméstico remunerado no Brasil, nota n°. 5. Brasília, DF: Escritório no Brasil, 2011.

PORTO, Camba Marques. Os Afazeres Domésticos, Trabalho Doméstico Remunerado e a Proteção do Estado Democrático de Direito. In: **Observatório Brasil Da Igualdade de Gênero**. Brasília: Secretaria Especial de Política para as Mulheres. 2010, p. 77-88.

SINGER, André. Quatro notas sobre as classes sociais nos dez anos do lulismo. **Psicologia USP**, São Paulo , v. 26, n. 1, p. 7-14, Apr. 2015 .

