Nota Técnica

Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil

Luana Pinheiro
Roberto Gonzalez
Natália Fontoura

Nº 10

Brasília, agosto de 2012

ipea Por um Brasil desenvolvido

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Nota técnica
Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil[1]

Brasília, agosto de 2012

Introdução

A ampliação dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, ao longo dos últimos anos, tem sido ponto de pauta da agenda dos movimentos feminista e de mulheres, do movimento de trabalhadoras domésticas liderado pela Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), de agências internacionais do sistema ONU e, em menor nível, do Estado brasileiro, em seus três poderes.

A maior reivindicação dos movimentos sociais refere-se à equiparação dos direitos dessas trabalhadoras às demais categorias ocupacionais. Desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, as trabalhadoras domésticas têm sido expressamente excluídas do acesso a uma série de direitos trabalhistas ou têm tido acesso parcial a eles. De fato, ainda que o trabalho doméstico já se constituísse em uma ocupação que empregava milhões de brasileiras, especialmente negras, a CLT ignorou sua existência, e o trabalho doméstico só foi novamente objeto de regulamentação em 1972, com a promulgação da Lei nº 5.859[2].

Esse tratamento desigual foi reafirmado e reforçado pela Constituição Federal de 1988, que, apesar de garantir conquistas como o salário-mínimo, o 13º salário e a licença-maternidade de 120 dias também às trabalhadoras domésticas, as exclui do mesmo rol de direitos assegurados aos demais trabalhadores e trabalhadoras urbanos/as e rurais. A inclusão de um parágrafo único no Artigo 7º discrimina trabalhadoras e trabalhadores domésticos, limitando os direitos trabalhistas a que têm acesso.

Tentativas de reversão desse quadro foram empreendidas a partir do esforço de mobilização da categoria com o intuito de equiparação de direitos. Dentre as conquistas alcançadas, destaca-se a Lei nº 10.208/2003, que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego para a categoria, que são, no entanto, facultativos, a depender da escolha do empregador. Cabe ressaltar, também, a Lei nº 11.324/2006, por meio da qual foram garantidos os direitos a férias de 30 dias (anteriormente estabelecida em 20 dias), estabilidade para

---

[1] Esta nota foi elaborada pelos/as técnicos/as da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc/Ipea) Luana Pinheiro, Roberto Gonzalez e Natália Fontoura. Os/as autores/as agradecem a Marcelo Galiza, pelas contribuições à discussão, e a Cristiane Diniz e Matheus Stivali, pela produção dos dados aqui apresentados.

[2] Antes disso, o Decreto-Lei nº 3.078, de 1941, dispôs sobre a "locação dos empregados em serviço doméstico", determinando o uso da carteira profissional e aviso prévio de oito dias para vínculos com duração superior a seis meses.

[3] BRASIL, Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001.

gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, e proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho, bem como o estabelecimento de "incentivo fiscal, possibilitando ao contribuinte o abatimento dos valores devidos à Previdência Social na qualidade de empregador" na declaração anual de ajuste do Imposto de Renda, medida cuja vigência foi prorrogada até 2015, ano-calendário 2014.

O cenário de desproteção legal desse conjunto de trabalhadoras – ou de proteção de segunda categoria – bem como as precárias condições de trabalho vivenciadas no cotidiano das atividades são características comuns ao emprego doméstico em diferentes partes do mundo, ainda que se possam encontrar variações no nível de cobertura e formalização da categoria. Buscando reverter este quadro e instituir padrões e compromissos internacionais entre governos, em 16 de junho de 2011 foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) a Convenção 189 e a Recomendação 201[4] que tratam do trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos[5]. Tais instrumentos vedam, aos ordenamentos jurídicos dos países que os ratificarem, qualquer discriminação entre trabalhadoras/es domésticas/os e demais trabalhadoras/es que signifique desvantagem para as/os primeiras/os. Distinções como a existente no parágrafo único do Art. 7º da Constituição Federal passam, portanto, a ser questionadas.

Embora tal aprovação possa ser considerada de fato uma conquista, ainda são necessários alguns procedimentos para que ela produza seus efeitos. Em primeiro lugar, é necessário que o Brasil a ratifique[6]. Em segundo lugar, é necessário que sejam aprovados todos os instrumentos legais para que a sua efetividade seja inquestionável. Isso porque, embora a Convenção, ao ser ratificada, integre o ordenamento jurídico do país, há interpretação judicial de que, se houver contradição entre ela e a Constituição, esta prevalece, pois a Convenção integra o ordenamento jurídico com status de lei ordinária, sendo, portanto, hierarquicamente inferior à Constituição. Mesmo com esta interpretação, seria possível argumentar que outros direitos não garantidos às trabalhadoras domésticas em decorrência do referido parágrafo único foram garantidos por meio de leis ordinárias, uma vez que a Constituição não proíbe que sejam estabelecidos outros direitos a essas trabalhadoras por meio de lei. No entanto, cabe ao Judiciário a interpretação e a aplicação de todos esses dispositivos legais.

---

[4] A Convenção é um tratado internacional que tem força vinculante para os países que a ratificarem. Ou seja, com a ratificação, a Convenção integra o conjunto de normas de um país e tem força de lei. A Recomendação, diferentemente, contém orientações para a implementação da Convenção, sem força vinculante, portanto.

[5] Tal aprovação representou um momento histórico, por atingir uma população mundial de, pelo menos, 53 milhões de pessoas, podendo chegar até mesmo a 100 milhões – em sua imensa maioria, mulheres – e também por ser a primeira Convenção da OIT que alcança o trabalho informal. (De acordo com informações disponíveis no sítio da OIT: http://www.oit.org.br/topic/housework/news/news_220.php)

[6] A Presidenta da República precisa remeter o texto do tratado por meio de mensagem ao Congresso Nacional. A matéria será discutida primeiro na Câmara e depois no Senado, que poderá rejeitá-la ou aprová-la. Aprovado o decreto legislativo pelo Congresso Nacional, será publicado pelo Presidente do Senado, o que autorizará a Presidenta da República a ratificar o tratado. Ratificado, surtirá efeitos na ordem internacional. Após a ratificação, para que tenha validade interna, o tratado deve ser promulgado por decreto da Presidenta da República.

Como a diferenciação do regime de trabalho doméstico no Brasil se dá na Constituição, a maior garantia de uma interpretação favorável aos mais amplos direitos das trabalhadoras domésticas e de que a Convenção, de fato, produzirá seus efeitos é a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478/10, de autoria do Deputado Carlos Bezerra. A PEC "revoga o parágrafo único do Art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais"[7].

A princípio, com a revogação desse dispositivo, as trabalhadoras domésticas passariam a ter todos os direitos estabelecidos no referido artigo, como qualquer trabalhador/a. No entanto, as discussões realizadas no âmbito da Comissão Especial instalada na Câmara dos Deputados para analisar a PEC levaram a entendimento diverso. O relatório final da Comissão, elaborado pela Deputada Benedita da Silva, aponta preocupação com o fato de que "... a simples revogação do Parágrafo Único do Art. 7º da Constituição Federal, em vez de lhes estender direitos, retiraria da categoria os que já estão lá consagrados"[8]. Nesse sentido, a PEC nº 114/2011, de autoria da Deputada Gorete Pereira, que foi apensada à PEC 478, poderia ser considerada uma alternativa, uma vez que propõe a revogação do parágrafo único, mas também a inclusão da expressão "inclusive domésticos", no caput do Art. 7º. Ficariam protegidos, assim, os direitos hoje já assegurados às trabalhadoras, abrindo-se a possibilidade para extensão dos demais na perspectiva da equiparação.

No entanto, a relatora apresenta, em seu parecer, preocupações quanto ao fato de que nem todos os direitos previstos no Artigo 7º seriam devidos às trabalhadoras domésticas e defende que a própria categoria teria como demanda a inserção de incisos adicionais ao parágrafo único e não a retirada dos que lá estão. A posição favorável à manutenção do parágrafo único e inclusão de novos incisos a ele foi também compartilhada pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, quando consultado a respeito, e por outros especialistas em legislação trabalhista, ouvidos ao longo das audiências da Comissão Especial. Para eles, "o mais correto, no sentido lógico-jurídico, e o mais seguro, seria a manutenção do referido parágrafo único, que passaria a vigorar com nova redação que estenderia outros direitos previstos nos incisos do Art. 7º da Constituição compatíveis com as relações de trabalho doméstico" [9].

---

[7] A defesa da PEC não é consenso no governo federal nem no movimento social. Alguns setores – amparados pela posição da Fenatrad – defendem que a ratificação exige a mudança no aparato constitucional. Outros setores, porém, defendem que alterações legislativas infraconstitucionais são suficientes para regulamentar questões importantes para a categoria, como a jornada de trabalho e as horas extras.

[8] Relatório final da Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda à Constituição nº 478-A, de 2010, do Sr. Carlos Bezerra, que "revoga o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais", p. 53. Disponível em: *http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473496* [Acessado em 19.7.2012]

[9] Relatório final da Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda à Constituição nº 478-a, de 2010, do Sr. Carlos Bezerra, que "revoga o parágrafo único do Art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais", p. 55. Disponível em:

Assim, a Deputada Benedita da Silva apresentou substitutivo às PECs 478-A/2010 e 114/2011, com o seguinte teor:

> O parágrafo único do Artigo 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte alteração:
> (...) Parágrafo Único: são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXV, XXVI, XXVIII, XXX, XXXI, XXXIII, XXXIV, bem como a sua integração à previdência social[10].

Esta é a Proposta de Emenda Constitucional que ora se encontra no Congresso Nacional para ser votada.

O debate sobre a ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas tem encontrado certa resistência no espaço da sociedade e também na esfera governamental com base num possível aumento do custo do trabalho doméstico para empregadores/as e também para as contas públicas. Em estreita articulação com ideias divulgadas recentemente na mídia e que dão conta do fim do trabalho doméstico, renasce um discurso que desenha um cenário de crise: ao maior custo do trabalho doméstico relacionado à redução da oferta, soma-se ainda um maior custo relacionado à ampliação dos direitos trabalhistas. Com isso, argumenta-se, os resultados serão maior desemprego e ainda mais informalidade para a categoria.

É interessante notar que nada há de novo nesses argumentos. A resistência à garantia de novos direitos às trabalhadoras pode ser notada, pelo menos, desde a década de 1970, quando foi promulgada a Lei que regulamentou a profissão. Naquela ocasião,

> encontrou-se na seção "Opiniões" do Estado de São Paulo, da edição de 23 de outubro de 1972, a seguinte matéria, intitulada Ainda o Trabalho Doméstico: 'Nos maiores centros urbanos do país, os resultados da iniciativa – se ela for avante – não tardarão de se manifestar. A prostituição aumentaria rapidamente. Seria a saída inevitável para muitas moças, que vindas das zonas rurais mais pobres, encontram solução para seus problemas nos empregos domésticos (...) Não é preciso ser Cassandra para prever a enorme redução de empregos domésticos na classe media, se o projeto do Sr. Ministro do Trabalho for transformado em lei. A contribuição de Cr$ 43,00 mensais para a previdência provocaria uma queda brusca na oferta de empregos'[11].

O fato é que este debate, ainda que de grande relevância, tem sido feito, em geral, a partir de suposições e possibilidades, sem qualquer tipo de embasamento técnico ou de estudos que possam comprovar a aplicabilidade das argumentações. O

---

http://www.camara.gov.br/proposicoesweb/fichadetramitacao?idproposicao=473496 [Acessado em 19.7.2012].

[10] Atualmente, o parágrafo único do Art. 7º da Constituição Federal garante aos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV. Com a aprovação da PEC, seriam acrescidos, portanto, 17 novos direitos, totalizando 26 dos 34 previstos no Artigo.

[11] MORI, Natalia; BERNARDINO-COSTA, Joaze; FLEISCHER, Soraya. "Introdução" *In* MORI, Natalia *et alli* (orgs). **Tensões e experiências**: um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador. Brasília: Cfemea, MDG3 Fund, 2011, p. 22.

propósito desta nota, portanto, é contribuir com alguns elementos factuais que permitam acrescer à discussão questões relacionadas a um eventual aumento de custos – para empregadores/as e Estado – da contratação de trabalhadoras domésticas. Não se desenvolveu, neste estudo, qualquer tipo de modelo de demanda para o trabalho doméstico, o que, sem dúvidas, seria de grande valia para o debate.

Para dar conta deste propósito, foram realizadas análises de duas ordens. A primeira delas se refere à ampliação dos custos da contratação *formal* de trabalhadora doméstica. Neste caso, está-se falando de um público potencial de cerca de 1,6 milhão de trabalhadoras, já que apenas um quarto da categoria conta com carteira assinada. Em relação a este grupo, a aprovação da PEC implicaria na adição de alguns direitos àqueles hoje já assegurados pela contribuição previdenciária na categoria empregado/a doméstico/a. A segunda análise será feita considerando-se a ampliação de custos resultante da formalização de uma trabalhadora doméstica até então *informal*. Ainda que a aprovação da PEC não resulte necessariamente na ampliação da formalização – a não ser que sejam adotadas medidas específicas para tanto – optou-se por desenhar este quadro que cobre a grande maioria das mulheres que hoje são trabalhadoras domésticas.

Antes de serem apresentadas estas simulações, porém, optamos por expor um breve panorama sobre o trabalho doméstico em anos recentes no Brasil, uma vez que esta contextualização fornece importantes informações para as análises que serão feitas na sequência. Vale destacar que, a partir deste diagnóstico, pode-se perceber que o modelo tradicional de trabalho doméstico que ainda prevalece no país é o de trabalhadoras mensalistas sem carteira, ocupadas apenas no trabalho doméstico. Este grupo responde por quase metade do total da categoria e poderia ser beneficiado diretamente tanto pela formalização, quanto pela aprovação da PEC.

No entanto, os dados evidenciam também que vem surgindo um novo modelo de trabalho, marcado pela existência de uma trabalhadora que presta serviços em mais de um domicílio e que não possui carteira assinada. Para esta população – que já alcança 24% do total – os debates em torno da ampliação de direitos proporcionada pela PEC podem ser pouco – ou nada – aplicáveis. Isso porque a jurisprudência atual aponta – como será visto a seguir – que só existe vínculo de trabalho quando uma trabalhadora doméstica atua no mesmo domicílio mais de três vezes na semana. As trabalhadoras diaristas que não se enquadrem nesta condição (e que, presume-se, são a maioria) estariam, portanto, fora das possibilidades de formalização via registro em carteira e, assim, descobertas em relação aos direitos hoje previstos na legislação e àqueles que possam ser adicionados pela PEC. A única alternativa disponível até o momento é a contribuição à previdência como autônoma, o que não só entrega à trabalhadora toda a responsabilidade por sua proteção, eximindo os empregadores, como também não lhe oferece o mesmo rol de direitos disponíveis ao contribuinte na condição de empregado[12].

[12] A remuneração média das trabalhadoras que atuam em mais de um domicílio e que não têm carteira de trabalho assinada era de R$ 391,83 em 2009. Se optassem por contribuir para o INSS como contribuintes individuais, teriam que despender, no mínimo, R$ 51,15 por mês. Isto faria com que sua

É importante ter em mente, portanto, que boa parte da discussão que será feita nesta nota pode não ter qualquer aplicabilidade a um conjunto de profissionais que cada vez mais vem conferindo um novo rosto ao trabalho doméstico no país.

Esta nota encontra-se estruturada em quatro seções, além desta introdução. Inicialmente é apresentado panorama sobre o trabalho doméstico, a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE). A seção seguinte traz algumas reflexões sobre a equiparação de direitos envolvida na aprovação da PEC do trabalho doméstico e seus possíveis impactos sobre empregadores e governo. Na terceira seção são apresentados alguns resultados de simulações da aprovação da PEC sobre o custo do trabalho doméstico e, finalmente, as considerações finais.

1. O trabalho doméstico no Brasil

Em 2009, o trabalho doméstico empregava cerca de 7,2 milhões de brasileiros e brasileiras. Esta ocupação se caracteriza por: i) ser tipicamente feminina: do total de ocupados em trabalho doméstico, 93% (ou 6,7 milhões de pessoas) eram mulheres; ii) tipicamente negra: do total de ocupados, 62% (ou 4,4 milhões de pessoas) eram negras; e iii) tipicamente urbana: 91% dos ocupados nesta categoria (ou 6,5 milhões) encontravam-se em áreas urbanas, sendo que 1/3 do total estava em regiões metropolitanas.

Considerando-se que a quase totalidade dos trabalhadores domésticos é composta por mulheres e que o tipo de trabalho desempenhado por homens e mulheres nesta ocupação é qualitativamente diferenciado, a análise que apresentamos nesta nota será direcionada apenas para as trabalhadoras[13]. Iniciaremos com uma apresentação da evolução do trabalho doméstico e do perfil das mulheres que o realizam, para em seguida analisar as suas características de remuneração, jornada e tipo de vínculo (com e sem carteira, mensalistas e diaristas).

1.1. O suposto fim do trabalho doméstico

Uma primeira questão importante a ser mencionada nesta nota refere-se ao suposto fim do trabalho doméstico e à escassez de trabalhadoras, temas tão difundidos na mídia nos últimos meses.

De acordo com os dados da Pnad, o trabalho doméstico ocupava, em 2009, mais de 6,5 milhões de mulheres. Isso significa que de cada 100 trabalhadoras que possuíam uma ocupação, 17 eram trabalhadoras domésticas. Observando-se as diferentes regiões do país, tem-se que a proporção de mulheres ocupadas em trabalho doméstico variava de 14% na região sul a 20% no centro-oeste. Nas regiões Norte e Nordeste este valor era de quase 17% e no Sudeste, de 18%. Apesar de

---

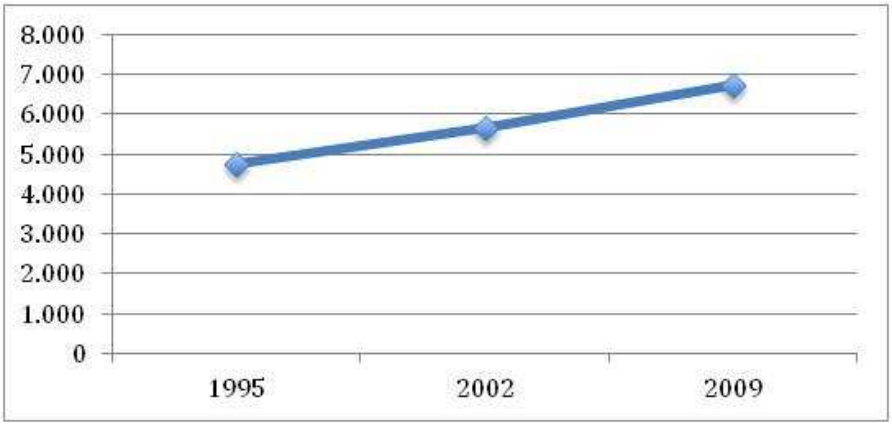
renda caísse para R$ 340,68, o que representa uma redução de 13% de um rendimento já bastante baixo. Isto lhes garantiria direito a: salário maternidade, auxílio-reclusão, auxílio-doença, aposentadorias - por idade ou por invalidez e pensão (por morte). A alíquota de 11% não dá direito a aposentadoria por tempo de contribuição e só é válida para a contribuição sobre o salário mínimo. Se o salário de contribuição é superior ao mínimo, a alíquota é de 20% (Lei Complementar n° 123, de 14 de dezembro de 2006).

[13] Os resultados encontrados para este conjunto são, certamente, os mesmos que seriam encontrados para uma análise do total, dado o seu peso proporcional.

todas as importantes conquistas das mulheres ao longo das últimas décadas, seja no que diz respeito à elevação da escolaridade, seja no que tange à participação no mercado de trabalho, o emprego doméstico continua sendo a maior categoria ocupacional para as trabalhadoras do país.

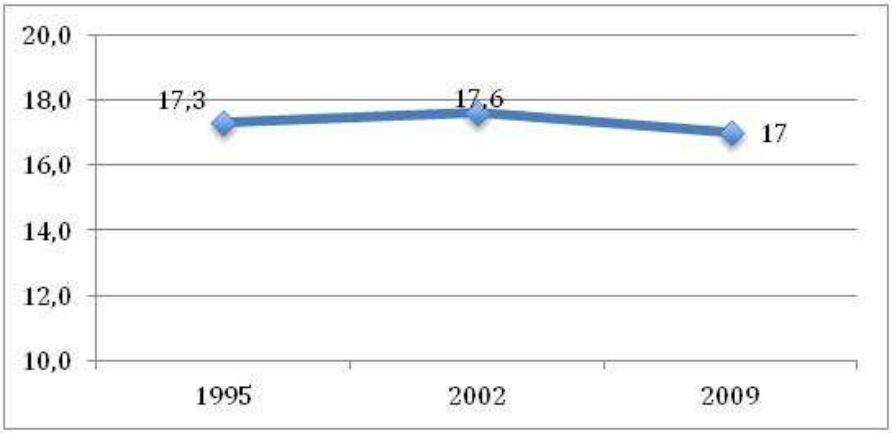
E tal ocupação, ao contrário do que tem sido apregoado, segue tão importante quanto era há 15 anos. Os gráficos 1 e 2 mostram a evolução do número de trabalhadoras domésticas e da sua proporção no total de ocupadas entre os anos de 1995 e 2009. É possível notar que quando se trata de analisar o número absoluto de trabalhadoras, estas passaram de um total de 4,8 milhões, em 1995, para 6,7 milhões, em 2009. Mais interessante que isso, porém, é analisar o peso desta categoria no total de mulheres ocupadas. Neste caso, nota-se que praticamente não houve variação ao longo dos últimos anos, o que evidencia a inexistência de qualquer tendência de redução sustentada do emprego doméstico na atualidade ou nos anos mais imediatos.

Gráfico 1 – Número de mulheres ocupadas em trabalho doméstico. Brasil, 1995, 2002 e 2009 (em mil).



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

Gráfico 2 – Proporção de mulheres ocupadas em trabalho doméstico. Brasil, 1995, 2002 e 2009



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

O único dado que aponta para uma possível redução da categoria, porém a longo prazo, é o que remete à idade das trabalhadoras. Ao longo dos últimos anos é possível identificar um envelhecimento deste segmento, com a queda proporcional nas faixas etárias mais jovens – especialmente até 29 anos – e um aumento entre as mais velhas. Em 1995, as jovens de até 29 anos correspondiam a 51% do total de ocupadas em emprego doméstico; em 2009, este valor caiu para 27%. Na outra ponta, nota-se que a fração daquelas que possuem mais de 50 anos saltou de 10% para 19% no mesmo período. Esta mesma tendência pode ser percebida quando se observa que ao longo dos últimos quinze anos, a idade média das trabalhadoras domésticas passou de 30 para quase 38 anos e que essa tendência tem sido contínua e sustentada ao longo do tempo[14].

Nas áreas metropolitanas e nas regiões Sul e Sudeste, a média de idade é maior, girando em torno de 40 anos. Em posição oposta estão as trabalhadoras de zonas rurais e das regiões Norte e Nordeste, cuja idade média está na casa dos 33 anos. Isso significa que o envelhecimento da categoria se dá de forma diferenciada ao longo do território nacional, apontando para um processo mais avançado nas zonas de maior industrialização e de economia mais rica[15].

1.2. Mudanças no perfil das trabalhadoras

Ainda que o emprego doméstico tenha se mantido como a principal categoria ocupacional para as mulheres, mudanças expressivas no perfil desta ocupação podem ser observadas ao longo dos anos. Dentre elas, destacam-se aqui aquelas relacionadas ao reconhecimento do vínculo empregatício existente (trabalho formal/informal) e à natureza desse vínculo (mensalistas/diaristas).

A distinção entre trabalhadoras diaristas e mensalistas[16] tem assumido cada vez mais importância no contexto nacional. Os dados mais recentes apontam que,

[14] Uma das hipóteses usualmente aventadas para explicar este fenômeno reside no crescente aumento da escolaridade das jovens mulheres que, com maior qualificação, sentem-se capazes de buscar novas possibilidades de inserção no mercado de trabalho, diferentes do socialmente desvalorizado trabalho doméstico. Este, com baixas remunerações, alto grau de precarização e carregado de estigmas, parece se configurar como alternativa momentânea somente na ausência de outras oportunidades. Esta hipótese ganha força, pois, neste mesmo período, houve um aumento na quantidade de jovens mulheres de 18 a 24 anos que estavam disponíveis para o mercado de trabalho, seja ocupadas, seja em busca de uma ocupação. Estas mulheres, porém, têm sido mais absorvidas em outras posições que não mais o trabalho doméstico, reforçando a ideia de que este é cada vez mais rechaçado por elas.

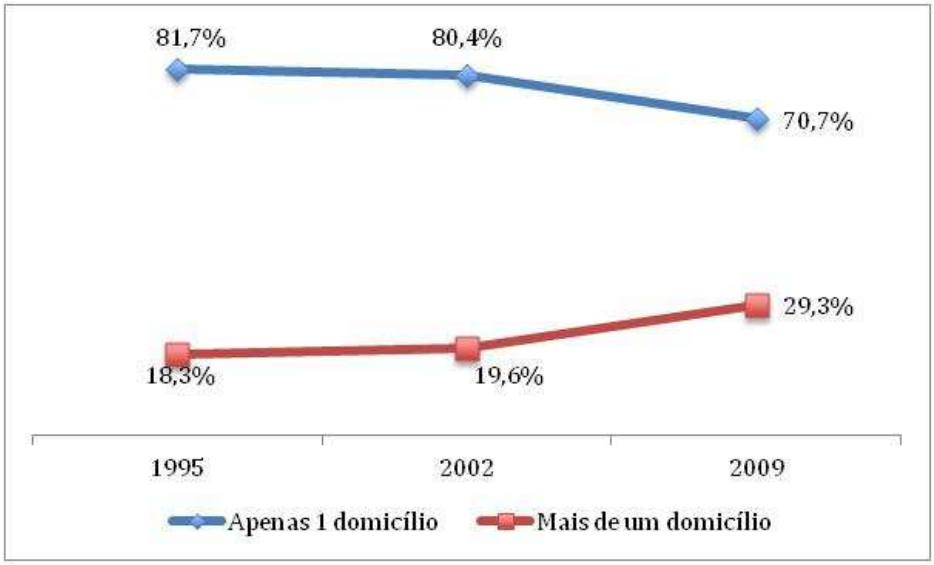
[15] Vale destacar, porém, que ao longo do período 1995-2009 houve um aumento médio na idade das trabalhadoras que alcançou 7,7 anos no norte, frente a valores de 6,2 no Nordeste, 7 no Sudeste, 7,6 no Centro-Oeste e 8 no Sul. O crescimento no Norte superou a média nacional, que foi de 6,8 anos no período.

[16] No presente estudo, denominamos "diaristas" aquelas que responderam trabalhar em mais de 1 domicílio e "mensalistas" aquelas que prestam serviços somente em 1 domicílio. Sabemos, contudo, que podem existir trabalhadoras domésticas que recebem por mês, mas prestam serviços em mais de um domicílio ou fazem diárias nos dias de folga, por exemplo, e, de forma análoga, diaristas que trabalham em somente 1 domicílio, poucas vezes na semana, entre outros muitos arranjos possíveis encontrados.

no Brasil, de cada 100 trabalhadoras domésticas, 30 trabalhavam em mais de um domicílio e 70 trabalhavam em apenas um domicílio. Quinze anos atrás, estes valores eram de 18 e 82, respectivamente.

O crescimento das diaristas tem se revelado uma das mudanças mais importantes no perfil do trabalho doméstico em anos recentes. De fato, tal como aponta o gráfico 3, entre 1995 e 2002, houve pouca alteração no perfil do trabalho doméstico quando se observa o número de trabalhadoras atuando em um domicílio ou em mais de um domicílio. Praticamente toda a mudança observada no período se dá entre os anos de 2002 e 2009, indicando que esta é uma mudança típica dos anos 2000 e que tem se dado de forma sustentada. É típica, também, de regiões urbanas e com economias mais desenvolvidas, alcançando 33% das trabalhadoras das regiões metropolitanas, 35% daquelas no Sul e 31,5% do Sudeste. Por outro lado, emprega inferiores 20% das trabalhadoras nas áreas rurais e 23% das do Norte e Nordeste.

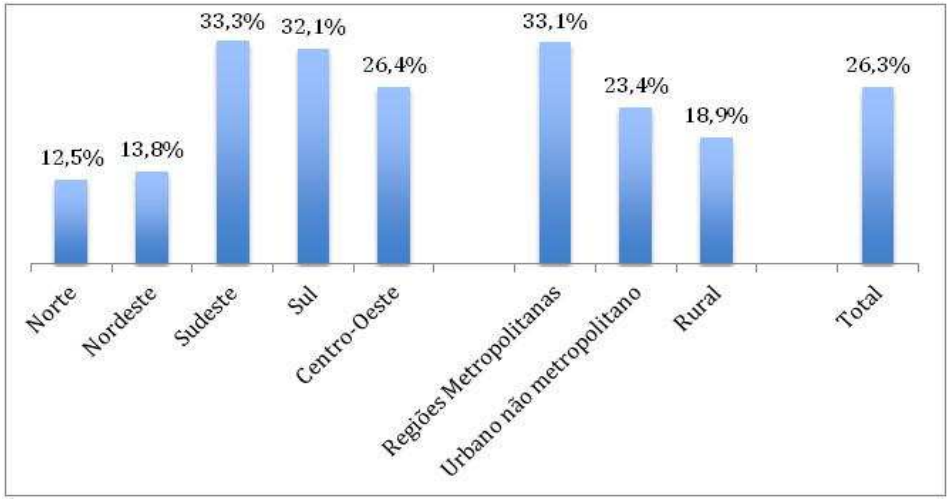
Gráfico 3 – Proporção de trabalhadoras domésticas segundo número de domicílios em que trabalhavam. Brasil, 1995, 2002 e 2009



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

Um dos maiores desafios que este novo cenário aponta refere-se à questão da formalização. É possível notar, pelo gráfico 4, que apenas cerca de um quarto das trabalhadoras domésticas possuía carteira de trabalho assinada em 2009. Nas regiões metropolitanas, a taxa de formalização é um pouco maior, alcançando um terço do total de trabalhadoras domésticas, proporção similar à encontrada para as trabalhadoras das regiões Sul e Sudeste. É no Norte e no Nordeste, bem como nas zonas rurais, que a categoria encontra mais dificuldades para ter seus vínculos empregatícios formalizados. De cada 100 trabalhadoras do Norte, apenas 12 possuíam carteira, valor que não passa de 14 no Nordeste e 19 no meio rural.

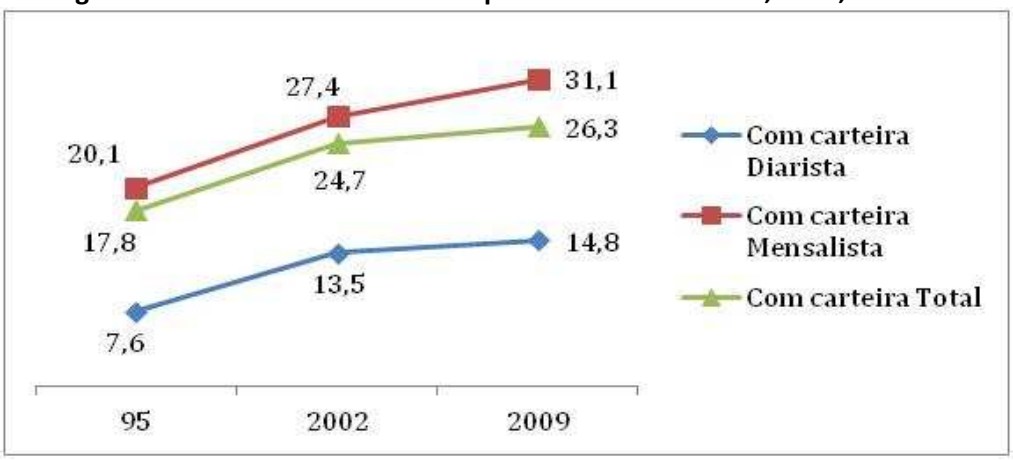
Gráfico 4 – Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada. Brasil e regiões - 2009



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

Destaque-se que entre os anos de 1995 e 2009 houve um crescimento significativo na proporção de trabalhadoras que contavam com carteira de trabalho assinada. No início da série, de cada 100 trabalhadoras, cerca de 18 possuíam carteira assinada. Este número subiu para 26 no ano de 2009. Vale mencionar que este crescimento foi muito mais intenso no período 1995-2002 – quando houve um incremento de cerca de 7 pontos percentuais – do que no período 2002-2009, quando esse aumento foi de apenas 1,6 ponto (ver gráfico 5).

Gráfico 5 – Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada, segundo número de domicílios em que trabalhavam. Brasil, 1995, 2002 e 2009



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

Ao se analisar o tipo de vínculo que se estabelece, porém, é possível ver que este aumento foi mais intenso para as trabalhadoras mensalistas que para as diaristas. As mensalistas apresentaram, ao longo do período, um crescimento mais sustentado do que as diaristas, que cresceram basicamente no período 1995-2002, com relativa estabilidade no período 2002-2009. Como resultado deste processo, em

2009, cerca de 1/3 das trabalhadoras domésticas mensalistas possuíam carteira assinada, contra apenas 15% das diaristas (uma distância que se amplia no período analisado). Para além da análise desta média geral, é importante considerar que esta taxa alcança cerca de 7% quando se trata das trabalhadoras diaristas do Nordeste e do Norte e 9% entre aquelas que trabalham em regiões rurais e em mais de um domicílio. As "melhores" situações para as diaristas podem ser encontradas nas regiões metropolitanas (17% com carteira) e no sul e sudeste (18%).

Este novo modelo de inserção ocupacional das trabalhadoras domésticas, a partir da prestação de serviços em mais de um domicílio, parece trazer, ao mesmo tempo, vantagens e desvantagens. Por um lado, o trabalho prestado em mais de um domicílio permite às trabalhadoras auferirem maiores rendimentos (tal como se verá a seguir), assim como potencialmente estabelecerem relações de trabalho mais profissionais com seus empregadores. Por outro lado, porém, vem acompanhado de uma precarização nos vínculos de trabalho e de uma maior desproteção social quanto aos riscos temporários ou permanentes de menor capacidade laboral ao longo da vida[17]. Esta também pode ser uma alternativa de inserção no mercado definida não a partir da opção da trabalhadora, mas como uma estratégia adotada pelos empregadores/as para não assinarem a carteira de trabalho e formalizarem os vínculos de suas trabalhadoras.

De modo geral, pode-se concluir que o registro em carteira de trabalho é uma exceção à regra da informalidade do emprego doméstico Apesar do importante crescimento nas taxas de formalização verificado nos últimos quinze anos, é preciso ressalvar que, em 2009, 74% das mulheres ocupadas no trabalho doméstico (ou cerca de 5 milhões de trabalhadoras) seguiam sem carteira assinada e que a velocidade com que elas têm sido incluídas é ainda muito lenta. A formalização dos vínculos é mais difícil quando quanto mais domicílios empreguem a trabalhadora atua em mais de um domicílio e quando a região na qual trabalha é menos industrializada e desenvolvida economicamente. O fato de não possuírem vínculos formais de trabalho exclui as trabalhadoras da possibilidade de acessarem uma série de benefícios trabalhistas aos quais teriam direito, como aposentadoria, licença maternidade, 13º salário, aviso prévio, entre outros.

A alternativa que se abre àquelas que não desejam ou não conseguem estabelecer qualquer tipo de vínculo com seus empregadores é a filiação à previdência social na condição de autônomas. Esta opção foi adotada por aproximadamente 250 mil trabalhadoras que não possuíam carteira assinada em 2009, o que equivale a apenas 5,1% do total das que trabalhavam com vínculos

[17] Como a Lei 5.859/1972 define trabalhador/a doméstico/a como "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas", em geral têm sido excluídas as assim chamadas "diaristas", dado o entendimento de que o serviço por elas prestado é de natureza descontínua. Essa indefinição das diaristas é percebida como fonte de maior precarização e foco de disputas judiciais sobre a possibilidade de reconhecimento do seu vínculo empregatício. Em decisão de maio de 2009, o Tribunal Superior do Trabalho asseverou a inexistência do vínculo quando há prestação de serviços em menos que quatro dias semanais. Há o entendimento de que "o vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuação na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana".

informais[18]. A contribuição previdenciária ainda é incomum entre as trabalhadoras sem carteira, mas é um pouco maior entre as diaristas, cuja informalidade é significativamente mais elevada. Entre estas, a proporção das que não possuem carteira e contribuem para a previdência alcança 7,5% (contra 4% das mensalistas). Considerando que a renda auferida no trabalho doméstico é condição para que estas mulheres consigam contribuir como autônomas, nota-se que são as diaristas que ganham mais de um salário mínimo as que apresentam maior taxa de contribuição previdenciária como autônoma: 14%.

Apesar das mudanças ocorridas na sociedade brasileira nos últimos anos, a forma predominante de contratação do trabalho doméstico ainda é de uma pessoa, quase sempre do sexo feminino, trabalhando para apenas 1 domicílio (mensalistas), que é sua única ocupação remunerada, sem carteira assinada. Este grupo representava, em 2009, quase metade do total de trabalhadoras domésticas no país, o que corresponde a 3,2 milhões de mulheres. Em 1995, este percentual era de 65%. Mesmo nas regiões metropolitanas, que contam com maiores taxas de formalização e maiores rendimentos, 40% das domésticas estava nesta condição.

Mesmo ainda sendo minoritário, há que se atentar para uma nova forma de contratação, típica dos anos recentes, que é a de uma trabalhadora, que desempenha suas atividades em mais de um domicílio (diarista) e que não possui carteira assinada. Este grupo, que em 1995 não chegava nem a 17% do total, já respondia por 25% das trabalhadoras, em 2009.

1.3. Duração da jornada de trabalho

Uma variável interessante para a análise das condições de trabalho das empregadas domésticas é a jornada de trabalho, entendendo-se esta como o total de horas gastas no trabalho desempenhado para os/as empregadores/as. Este aspecto é particularmente importante devido ao fato de que a Constituição Federal não estende às trabalhadoras domésticas o direito a uma jornada de até 8 horas diárias e 44 horas semanais. Esta questão permanece sem qualquer tipo de regulamentação, inviabilizando, entre outros aspectos, a demanda por pagamento de horas extras e dificultando as negociações entre trabalhadoras e empregadores/as sobre os limites para o tempo de trabalho. Logo, este seria um campo no qual a aprovação da PEC teria possivelmente grandes impactos.

A partir do gráfico 6, é possível perceber que, considerando-se todo o conjunto de trabalhadoras domésticas, a maior parte (43%) trabalha de 20 a 40 horas semanais. Somando-se a estas aquelas que têm uma jornada reduzida (de até 20 horas semanais), tem-se que mais de 2/3 das trabalhadoras têm jornada de até 40 horas por semana dentro, portanto, da jornada estabelecida como legalmente aceita para os demais trabalhadores.

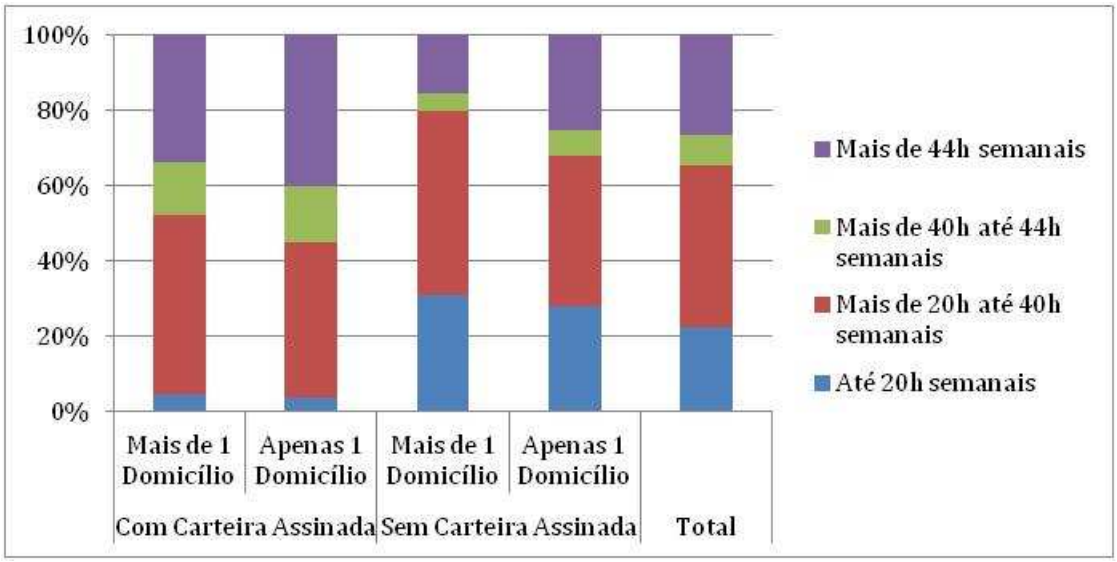
A jornada de trabalho, contudo, varia significativamente conforme a existência de formalização do vínculo empregatício e o fato de a trabalhadora atuar em um ou mais domicílios. Chama atenção, nesta análise, a existência de uma

[18] Este dado foi obtido a partir da diferença entre o número de trabalhadoras que afirmam contribuir para a Previdência Social e o número de trabalhadoras com carteira assinada, de acordo com a Pnad.

polarização entre as que trabalham até 20 horas semanais e as que trabalham mais de 44 horas. O primeiro caso é mais comum entre as empregadas sem carteira, cuja jornada média é significativamente menor. Quase 30% destas mulheres trabalhavam até 20 horas por semana, em 2009, proporção que é um pouco maior quando se consideram as mensalistas (31%) em comparação às diaristas (28%).

Já entre as trabalhadoras com carteira assinada, é residual o trabalho com jornada de até 20 horas semanais (apenas 3,7% do total), mas é muito frequente o trabalho em jornadas superiores a 44 horas semanais, especialmente entre aquelas que trabalhavam em apenas um domicílio. De cada 100 trabalhadoras formalizadas mensalistas, 40 trabalhavam mais de 44 horas por semana.

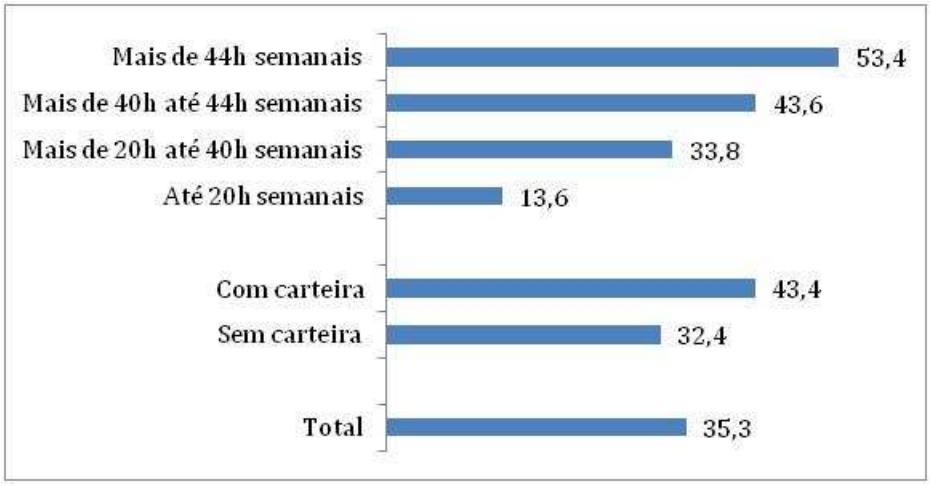
Gráfico 6 – Distribuição das trabalhadoras domésticas por faixas de horas semanais trabalhadas, segundo número de domicílios em que trabalhavam e posse de carteira. Brasil, 2009



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

De forma complementar, é interessante olhar os valores médios das jornadas de trabalho das empregadas domésticas. Em 2009, as trabalhadoras possuíam na média uma jornada de 35 horas semanais. Esta jornada média, porém, é significativamente maior para as trabalhadoras com carteira assinada (43 horas/semana) e menor para as que não possuíam carteira (32 horas semanais). Cabe destacar, contudo, que, independentemente do vínculo, as trabalhadoras que estavam no grupo de maior jornada (e que correspondiam, em 2009, a 1,4 milhão de mulheres) trabalhavam *em média* entre 53 e 54 horas semanais, o que implica que muitas extrapolavam o limite legal de 44 horas regulares mais 10 horas extras por semana (ver gráfico 7).

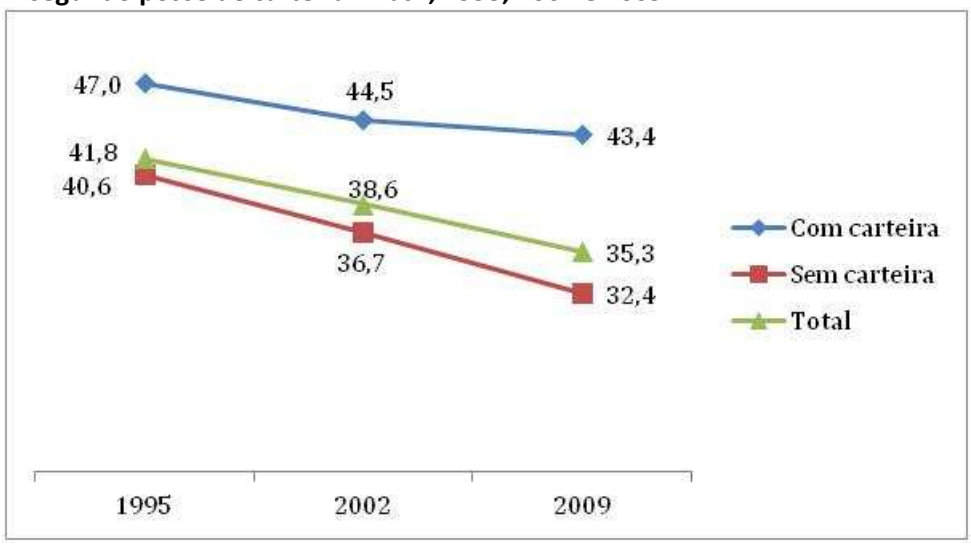
Gráfico 7 – Jornada semanal média de trabalho das trabalhadoras domésticas segundo faixas de horas trabalhadas e posse de carteira. Brasil, 2009



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

Outro dado interessante refere-se ao comportamento desta jornada média ao longo dos anos. No período de 1995 a 2009, é possível perceber um comportamento geral de queda no número de horas trabalhadas no emprego doméstico. Esta queda, porém, é mais intensa entre as trabalhadoras sem carteira do que entre aquelas que possuíam registro profissional, o que pode estar relacionado ao crescimento, no período, da categoria de trabalhadoras diaristas, cujo vínculo é, como já apontado, mais precário (ver gráfico 8).

Gráfico 8 – Jornada semanal média de trabalho das trabalhadoras domésticas segundo posse de carteira. Brasil, 1995, 2002 e 2009



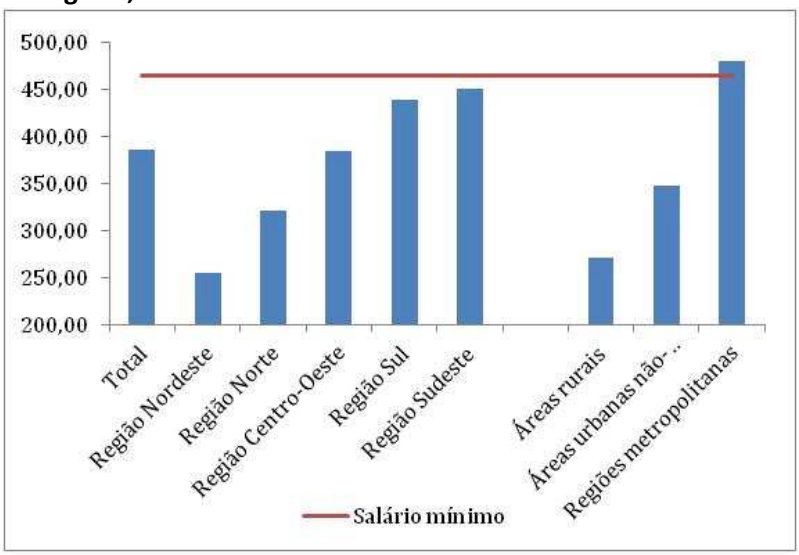
Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

1.4. Níveis de remuneração das trabalhadoras domésticas

As consequências diretas e imediatas das lacunas na regulamentação do trabalho doméstico e da precarização no qual é exercido se manifestam nos baixíssimos níveis de remuneração do trabalho. A renda média das trabalhadoras

domésticas continua muito próxima ao salário mínimo, mas sempre inferior a ele. Em 2009, enquanto o salário mínimo era de R$ 465, as trabalhadoras domésticas brasileiras ganhavam, em média, R$ 386, o que equivale a 83% do mínimo estipulado por lei. Analisando-se os dados a partir de uma perspectiva espacial, nota-se que apenas as trabalhadoras das regiões metropolitanas conseguiam auferir rendimentos superiores ao salário mínimo (ver gráfico 9). As trabalhadoras do Nordeste eram as que, em geral, se encontravam mais distantes do mínimo, recebendo, em média, apenas 55% do seu valor. Elas eram seguidas pelas trabalhadoras das zonas rurais (58%) e pelas nortistas (69%).

Gráfico 9 – Rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas. Brasil e regiões, 2009.

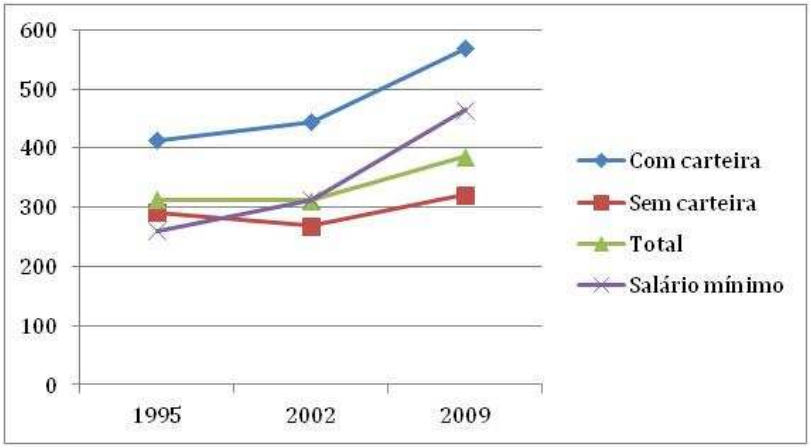


Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

Ao se considerar a remuneração das trabalhadoras segundo a natureza do vínculo empregatício que possuem é possível perceber que o registro em carteira está diretamente relacionado a um aumento na renda das trabalhadoras. Com efeito, enquanto aquelas que possuíam carteira assinada ganhavam em média R$ 568 e concentravam-se, em sua grande maioria, na faixa de 1 a 1,5 salário mínimo, as trabalhadoras sem carteira tinham média salarial de R$ 321 e concentravam-se na faixa de 0,5 a 1 salário mínimo.

Deve ser observado, ainda, que o crescimento da remuneração das trabalhadoras com carteira superou o daquelas sem carteira no período de 1995 a 2009, tal como mostra o gráfico 10. Ainda assim, não houve redução nas taxas de formalização ou de emprego da categoria, tal como apontado anteriormente. Tal fato contraria o argumento corrente de que o aumento dos custos do trabalho reduziria a formalização ou geraria desemprego entre as trabalhadoras.

Gráfico 10 – Rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas, segundo posse de carteira. Brasil, 1995, 2002 e 2009.

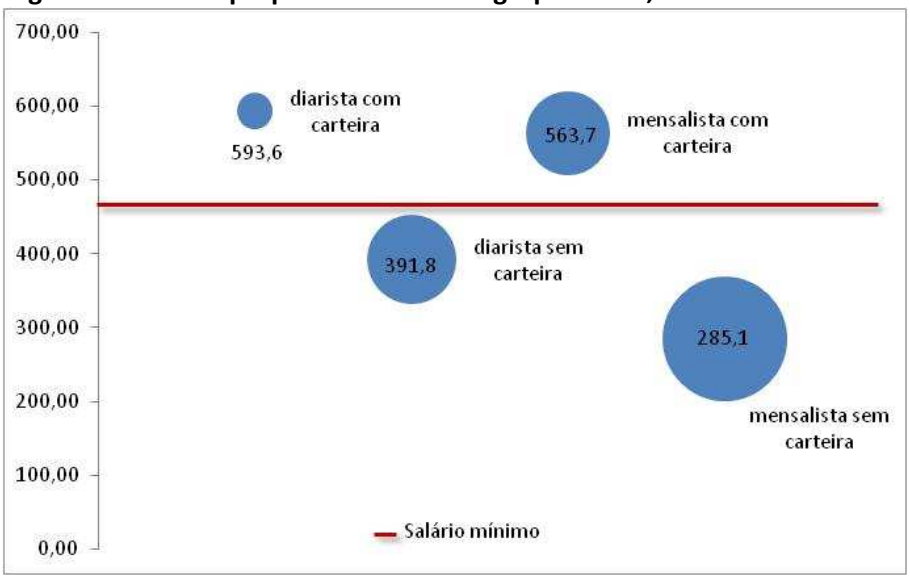


Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea
Nota: Valores constantes, deflacionados pelo IPCA médio

Um dos argumentos usualmente utilizados para explicar a crescente presença de trabalhadoras diaristas refere-se a uma possível remuneração maior auferida por estas mulheres, em comparação àquelas que trabalham em apenas um domicílio. A ideia é que o trabalho remunerado por diária – não por mês – propicia ganhos de renda maiores, bem como jornadas mais flexíveis, supostamente, e relações mais profissionais com os/as empregadores/as. Os dados da Pnad mostram que, de fato, as trabalhadoras que possuem mais de um/a empregador/a ganham, em média, salários mensais superiores aos das mensalistas. No entanto, esta diferença não passa de R$50 mensais quando se considera a média nacional. Na região Nordeste, as trabalhadoras diaristas chegam a ganhar, na média, apenas R$6 a mais do que as mensalistas. Ou seja, a ideia de que a informalidade poderia ser compensada por salários maiores pagos às diaristas – que, assim, teriam mais chances de contribuírem de forma autônoma para a previdência social – parece carecer de dados que lhe deem sustentação.

O registro em carteira e o fato de trabalhar em um ou mais de um domicílio são, conjuntamente, os fatores que explicam melhor o nível salarial das trabalhadoras domésticas. Nota-se que as trabalhadoras diaristas com carteira assinada eram as mais bem remuneradas no país – R$ 594 – mas respondiam por somente 4,3% do total de domésticas (ver gráfico 11). No outro extremo, as mensalistas sem carteira são as que recebem, na média, as piores remunerações (61% do salário-mínimo, ou R$ 285), e constituem o maior grupo de trabalhadoras (49% do total).

Gráfico 11 - Rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas, segundo tamanho proporcional de cada grupo. Brasil, 2009.



Fonte: Pnad/ IBGE
Elaboração: Ipea

As diaristas de fato auferem rendimentos mais elevados que as mensalistas em termos também de salário-hora – em média, a remuneração da diarista é 33% maior que a das mensalistas (ver tabela 1). Chama atenção inclusive que as diaristas sem carteira têm remuneração por hora praticamente igual à das mensalistas com carteira; porém, como em média trabalham menos horas, sua remuneração final é menor, como visto no Gráfico 11.

Tabela 1 – Remuneração média por hora habitualmente trabalhada das trabalhadoras domésticas segundo posse de carteira e número de domicílios em que trabalhavam (em R$ correntes). Brasil, 2009

	Mais de 1 Domicílio	Apenas 1 Domicílio	Total
Com Carteira Assinada	3,25	2,98	3,02
Sem Carteira Assinada	3,00	1,96	2,31
TOTAL	3,04	2,28	2,50

Fonte: Pnad 2009, microdados. Elaboração própria.

1.5. Famílias que contratam trabalho doméstico

O perfil do trabalho doméstico brasileiro apresentado até aqui traz informações cruciais para que se possa pensar em possíveis impactos de uma ampliação dos direitos trabalhistas da categoria. É importante conhecer as condições em que estas trabalhadoras atuam para identificar níveis de violação de direitos já assegurados e possibilidades de avanço.

Importante também é saber quantas famílias, no Brasil, poderiam ser afetadas por um eventual aumento no custo do trabalho doméstico a partir da aprovação da PEC. Este tipo de informação só pode ser encontrado nas Pesquisas de Orçamentos Familiares (POF), levadas a campo pelo IBGE a cada cinco anos. As POFs

trazem dados sobre todos os bens e serviços consumidos pelas famílias – quantidade e valor – o que inclui as despesas com contratação de serviço doméstico, seja ele formal ou informal. Para esta nota, foram analisados apenas os dados que permitem identificar quantas famílias contratam trabalho doméstico (isto é, apresentam itens de despesa com trabalhador/a doméstico/a) e qual o seu perfil em termos de distribuição regional e de renda.

Inicialmente cabe destacar que houve um aumento no número de unidades de consumo que contrataram trabalhadoras domésticas entre os anos de 2002/2003 e 2008/2009, quando foram realizadas as duas últimas POFs[19]. No começo da série, cerca de 18% das unidades de consumo contratavam trabalho doméstico, valor que sobe para 19,3% nos anos seguintes. Esta é mais uma informação que contraria a tese difundida recentemente de que o trabalho doméstico estaria acabando e de que haveria uma queda na oferta deste serviço, evidenciada pela maior dificuldade em encontrar uma trabalhadora disponível para o trabalho.

Mais interessante, porém, é perceber que este é um serviço contratado prioritariamente por famílias de renda elevada. A tabela abaixo mostra que cerca de 2/3 das famílias que se encontram entre as 10% mais ricas da população[20] contratam serviços de trabalho doméstico, independentemente do vínculo (formal/informal) ou da frequência (mensalista/diarista). Entre as famílias na base da distribuição, menos de 3% têm a possibilidade de despender recursos com este tipo de serviço. É possível notar uma relação diretamente proporcional entre existência de despesa com trabalho doméstico e renda familiar. Quanto mais no topo da distribuição de renda, maior a chance de a família contar com serviço doméstico. Este comportamento se repete em todas as regiões do país, sendo mais intenso no Sudeste (onde 73% das famílias no décimo mais rico contratam trabalho doméstico) e menos no Norte (onde esse valor alcança 57%).

[19] Unidade de consumo é a unidade básica de investigação da POF. Compreende "um único morador ou conjunto de moradores que compartilham da mesma fonte de alimentação, isto é, utilizam um mesmo estoque de alimentos e/ou realizam um conjunto de despesas alimentares comuns" (IBGE. **Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008-2009**. Despesas, rendimentos e condições de vida. Rio de Janeiro: IBGE, 2010).

[20] Renda monetária total mensal per capita de R$ 1.671, em 2002/2003 e de R$ 1.814, em 2008/2009 (valores deflacionados para janeiro de 2009).

Tabela 2 – Proporção de unidades de consumo que contratam o serviço de trabalho doméstico segundo décimos de renda – Brasil e Grandes Regiões

Décimos	Brasil		Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste	
	2002-2003	2008-2009	2002-2003	2008-2009	2002-2003	2008-2009	2002-2003	2008-2009	2002-2003	2008-2009	2002-2003	2008-2009
10% mais pobres	2,0	2,6	2,4	1,9	1,0	1,7	1,4	3,6	3,7	4,9	2,5	1,9
2º	3,1	3,6	4,4	2,4	2,2	1,9	3,5	3,6	3,2	5,4	2,9	4,2
3º	5,5	5,0	4,1	2,9	2,9	3,4	5,9	5,0	5,9	8,6	6,3	7,5
4º	7,4	7,4	5,6	3,8	5,4	5,1	7,5	9,5	5,7	12,0	8,2	8,5
5º	8,8	11,3	10,6	6,8	6,5	6,3	8,3	8,2	11,3	13,0	8,8	10,0
6º	12,0	12,4	9,4	9,0	10,0	9,0	11,4	12,8	12,4	17,8	13,1	12,8
7º	15,6	17,2	10,6	11,6	12,0	16,8	17,9	20,6	17,2	21,8	14,6	20,2
8º	23,7	24,7	20,5	18,5	19,3	19,9	25,9	28,7	27,7	29,9	24,6	24,7
9º	38,7	41,0	30,5	29,5	32,7	31,1	41,5	43,1	40,6	47,8	41,3	40,5
10% mais ricos	62,3	67,4	56,2	57,2	63,9	62,3	66,3	73,5	64,3	67,4	68,9	68,9

Fonte: Microdados de POF/IBGE edições 20002-2003 e 2008-2009
Elaboração: Ipea

Algumas questões podem ser levantadas a partir deste ponto. A primeira delas refere-se à evidente desigualdade de classes que a existência do trabalho doméstico pressupõe. É um serviço no qual salário remunera salário. Sua existência significa, portanto, que existem indivíduos (ou famílias) com renda alta o suficiente para pagar pelo salário de outro indivíduo. Para além disso, é um serviço que compensa – em grande medida – a ausência de políticas no âmbito do Estado, como creches ou serviços de cuidados para idosos. Nesse sentido, famílias que possuem renda mais elevada conseguem resolver privadamente esta lacuna, contratando serviços privados ou trabalho doméstico. Na ponta da cadeia estão as famílias mais pobres que, tal como mostram os dados, não têm possibilidade de contratar este tipo de serviço. Na maioria dos casos, é precisamente dessas famílias que saem as trabalhadoras que cuidarão da casa e dos filhos das famílias que se encontram no décimo mais rico da distribuição[21]. Por fim, cabe mencionar o importante elemento cultural relacionado ao emprego doméstico em nosso país. Tendo em vista sua presença há tantas décadas na nossa organização social, as famílias com mais condições financeiras organizam todo seu cotidiano contando com essa força de trabalho remunerada dentro de casa.

Os impactos de um possível aumento dos custos do trabalho doméstico recairão, assim, especialmente sobre as famílias da ponta de cima da distribuição,

[21] Algumas dessas trabalhadoras domésticas terão condições de contratar outras trabalhadoras para cuidarem de seus lares e de seus familiares. A partir de um certo ponto desta cadeia, porém, não há mais essa alternativa e as atividades de cuidado, especialmente com filhos, se tornam compartilhadas entre redes femininas de vizinhas, amigas e parentes ou ficam a cargos de filhos um pouco mais velhos que cuidam dos mais novos (muitas vezes crianças ainda muito pequenas cuidando de outras). No limite, essas mulheres acabam tendo que sair do mercado de trabalho para cuidar das responsabilidades domésticas, reduzindo a renda da família.

em benefício daquelas que se encontram na ponta inferior. É, sem dúvida, uma medida de caráter redistributivo.

2. Ampliação de direitos

Esta seção discute as implicações para as domésticas da equiparação dos seus direitos em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras. Em virtude do escopo da PEC 478, bem como da hierarquia normativa, o foco está nos principais direitos e garantias que decorreriam da modificação do Art. 7º da Constituição Federal, os quais compreendem jornada de trabalho, assistência por demissão e incapacidade para o trabalho e suplementação de renda. Também é abordada a legislação infraconstitucional nos aspectos pertinentes.

O efeito da equiparação de direitos está diretamente relacionado à forma de contratação das trabalhadoras domésticas. Hoje apenas ¼ destas tem vínculo empregatício com carteira assinada e, portanto, seria imediatamente beneficiada pela equiparação dos seus direitos aos dos demais trabalhadores assalariados. Para este grupo, haveria ganhos em uma série de aspectos, destacando-se entre eles a regulação da jornada de trabalho e o acesso a benefícios sociais (abono, seguro desemprego, FGTS e salário-família).

A seguir, examinam-se os principais direitos que seriam assegurados às trabalhadoras domésticas no caso de uma mudança constitucional. Para cada conjunto de direitos, apresenta-se a regra atual para os/as trabalhadores/as em geral, o que vale para as/os domésticas/os e, em seguida, o que poderia mudar após uma equiparação legal. Além de identificar os novos direitos, estima-se quando possível o público que seria beneficiado e as formas de financiamento do gasto decorrente.

2.1. Regulamentação da jornada de trabalho

i) Regra atual para trabalhadores/as em geral:

A Constituição Federal estipula um limite diário de 8 horas e o limite semanal de 44h, sem prejuízo de outras limitações que legislações específicas e acordos e convenções coletivas podem introduzir. É permitido prolongamento da jornada para até 10h diárias mediante (i) compensação do excesso de horas no período de até 1 ano, ou (ii) pagamento de horas-extras no valor de 150% da remuneração horária normal. Além disso, as horas de trabalho noturno devem ser remuneradas pelo menos em 120% das horas diurnas; prevê-se um dia de descanso semanal remunerado (preferencialmente no domingo), assim como a vedação, em princípio, do trabalho nos feriados civis e religiosos, que todavia devem ser remunerados e, quando houver necessidade de requisitar trabalho, as horas deverão ser pagas em dobro. Por fim, estipula-se intervalo mínimo de uma hora, para jornadas de trabalho ininterruptas acima de 6 horas, e de 15 minutos, para jornadas de 4 a 6 horas.

ii) Situação atual do trabalho doméstico:

Aplica-se às trabalhadoras domésticas apenas a previsão de descanso semanal remunerado e, a partir da Lei 11.324 de 2006, nos feriados. Não há limite legal para jornada e, portanto, não há regulação de pagamento adicional por hora

extra e trabalho noturno, nem de intervalos obrigatórios ao longo da jornada ou previsão de banco de horas.

Há entendimentos controversos sobre a relação entre a ausência de limite de jornada e direito ao salário mínimo. Um entendimento, adotado em algumas decisões judiciais de 1ª e 2ª instâncias (Varas do Trabalho e Tribunais Regionais) é o de que a Constituição Federal estipulou apenas um limite máximo para a jornada, de um lado, e determinou o salário mínimo como limite inferior absoluto para remuneração. Assim sendo, não caberia falar em pagamento proporcional do mínimo no caso de jornada "reduzida", i.e., inferior às 8h diárias ou 44h semanais[22]. A Orientação Jurisprudencial nº 358 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), porém, estabelece que "havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado"[23].

Também há controvérsia na relação entre jornada semanal e caracterização de vínculo. A jurisprudência vigente no TST atualmente determina que a prestação de serviços por dois ou três dias na semana de forma recorrente não configura "continuidade" e, portanto, não implica vínculo de emprego[24].

iii) O que mudaria com a equiparação de direitos:

A regulação da jornada de trabalho implicaria estender às trabalhadoras domésticas o limite de jornada diária e semanal, bem como os adicionais por horas extras, trabalho noturno e em feriados. Mesmo que eventualmente as horas extraordinárias sejam compensadas por flexibilização de horário, ainda assim cabe negociação e até recusa legítima da empregada doméstica em realizá-las se a obrigação não estiver prevista explicitamente no contrato de trabalho.

Se levarmos em consideração apenas as trabalhadoras domésticas com carteira assinada (e que trabalhavam para um domicílio)[25] que declararam na Pnad 2009 exercer jornada acima de 44h semanais, é possível estimar que duas em cada cinco deveriam ser beneficiadas pelo menos com o pagamento de 8,8 horas-extras em média – o que implicaria um adicional de 40% no seu salário básico, sem levar em conta a possibilidade de outros adicionais.

Sem dúvida haverá dificuldade para fiscalizar o cumprimento dessas horas; por outro lado, a possibilidade de posterior recurso à Justiça do Trabalho pode induzir a práticas mais transparentes de negociação de horários. Também deve ser levado em conta o fato de que essas regulações em princípio não se aplicariam às diaristas.

---

[22] Acórdão 22580/1998 do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região (TRT-15), referente ao Processo nº 03136/1997-RO-7.

[23] Porém, em recursos referentes a outros vínculos de emprego, o TST já decidiu a favor do pagamento da diferença quando não houve pacto prévio entre as partes quanto à duração da jornada.

[24] A exceção fica por conta de situação em que a trabalhadora não recebe por dia trabalhado, mas por mês – aí pode haver reconhecimento de vínculo. Ver Acórdão 8ª. Turma do TST de 14 de abril de 2010 no Recurso de Revista n° 159400-53.2006.5.15.0113.

[25] Essas proporções não se alteram significativamente caso incluamos as trabalhadoras "diaristas" (que trabalham em mais de um domicílio).

2.2. Assistência após o desligamento sem justa causa: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e seguro-desemprego

i) Regra atual para trabalhadores/as em geral:

Atualmente há dois institutos que provêm assistência às/aos trabalhadoras/es que perdem o emprego – o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Seguro-Desemprego.

O primeiro consiste em uma conta individualizada na qual a empresa deposita a cada mês o equivalente a 8% do salário mensal (inclusive parcela do 13º salário). Em caso de desligamento sem justa causa, a/o empregada/o pode sacar este saldo acrescido dos juros bancários que incidiram no período e mais uma multa de 40% sobre o mesmo[26]; em caso de término de contrato de experiência ou por prazo determinado, pode sacar o saldo, mas não há incidência de multa. A partir da Lei Complementar nº 101 de 2001, foi criada uma contribuição social de 0,5% sobre a contribuição mensal e de 10% sobre a multa; esta contribuição não é apropriada pela pessoa que foi desligada, mas destinada à capitalização do próprio FGTS[27]. Não é facultado sacar imediatamente o saldo quando a rescisão ocorre a pedido da/o empregada/o, apenas se esta/e permanecer três anos sem obter emprego com carteira assinada.

O seguro-desemprego só pode ser recebido em caso de desligamento sem justa causa por trabalhadoras/es que cumprirem os seguintes critérios:

- Comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada por pelo menos seis dos 36 meses que antecederam a data de dispensa;
- Não ter recebido seguro-desemprego nos 16 meses anteriores à dispensa;
- Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, exceto auxílio-acidente, o auxílio suplementar e abono de permanência em serviço[28];
- Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família – o que na prática corresponde a não ter emprego com carteira assinada ou no serviço público.

Toda/o beneficiária/o tem direito a pelo menos três parcelas do seguro, cujo valor é calculado multiplicando-se a média dos três últimos salários anteriores à dispensa por uma taxa de reposição da renda, que é de 0,8 para a fração do salário até R$ 1.026,77; e 0,5 para a fração entre este valor e R$ 1.711,45. O valor da parcela não pode ser inferior ao salário mínimo nacional. Na prática, isso significa que no ano corrente (2012) os benefícios podem variar entre R$ 622,00 e R$ 1.163,76. O número de parcelas, por sua vez, pode ser de quatro (se o segurado teve vínculo empregatício por pelo menos 12 dos últimos 36 meses) ou até cinco (se o segurado teve vínculo empregatício por pelo menos 24 dos últimos 36 meses).

[26] Se houver saldo remanescente de emprego anterior, este não será contabilizado no cálculo da multa.

[27] Essa contribuição foi criada para cobrir o déficit originado pelo pagamento das diferenças de reajuste dos planos econômicos de 1988-90.

[28] A lei também veda acumulação com o auxílio-desemprego, benefício hoje extinto.

iii) Situação atual do trabalho doméstico:

A partir da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, as trabalhadoras domésticas que perdem o emprego passaram a ser elegíveis para recebimento do FGTS e do seguro-desemprego no caso de despedida sem justa causa. O recolhimento do FGTS, contudo, é facultativo. Se o empregador optar por recolher, deve depositar apenas os 8% mensais e, em caso de desligamento sem justa causa, pagar a multa de 40% sobre o saldo; não se lhes aplicam as contribuições sociais criadas pela Lei Complementar nº 101.

No caso do seguro-desemprego foram adotados critérios bastante restritivos: ao invés do critério geral de habilitação, a empregada doméstica deve comprovar vínculo (por meio de recolhimento do FGTS e das contribuições à previdência social no seu nome) em 15 dos 24 meses anteriores à dispensa. Além disso, aplicam-se as demais restrições inscritas na regra geral[29]. Nessa modalidade, o benefício do seguro-desemprego é limitado ao valor do salário-mínimo e ao máximo de três parcelas. Cabe ressaltar que os/as empregadores/as domésticos não estão sujeitos à contribuição ao PIS (Programa de Integração Social), que constitui a principal fonte de financiamento do Seguro-Desemprego.

Dado que a lei vinculou o acesso ao seguro-desemprego ao recolhimento do FGTS e este não é mandatório, segue-se que o acesso ao benefício ainda é muito baixo: segundo dados do MTE[30], em 2010 apenas 13.438 pessoas receberam seguro-desemprego nessa modalidade.

iii) O que mudaria com a equiparação de direitos:

Se às trabalhadoras domésticas forem reconhecidos todos os direitos elencados no Art. 7º da Constituição Federal, então automaticamente o recolhimento do FGTS se tornaria obrigatório e, consequentemente, haveria direito ao seguro-desemprego dentro dos critérios hoje vigentes. Cabe ressaltar que uma equiparação de direitos em sentido estrito implicaria também em abolir as diferenças em termos de critérios de acesso ao seguro-desemprego.

É uma questão em aberto se o financiamento de ambas as medidas seria absorvido por recursos gerais da União ou por alguma contribuição patronal adicional. Não há dados disponíveis sobre o número anual de rescisões de contratos de empregadas domésticas, então estimativas do custo são apenas tentativas. Apenas a título de comparação, as concessões de seguro-desemprego a empregadas domésticas correspondem tão somente a 0,2% das concessões na modalidade emprego formal nos últimos anos[31], embora as empregadas domésticas com carteira assinada correspondessem a cerca de 6% dos empregos com carteira assinada em 2009.

[29] A lei nº 10.208/2001 especifica que as/os empregadas/os domésticas/os desligadas/os podem acumular o auxílio-acidente e a pensão por morte com o benefício do seguro.

[30] Extração do SAEG (Sistema de acompanhamento estatístico-gerencial do seguro-desemprego) em 11 de abril de 2011.

[31] Cálculos próprios a partir de dados do SAEG.

2.3. Assistência por incapacidade para o trabalho: auxílio-acidente, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e aposentadoria especial

i) Regra atual para trabalhadores/as em geral:

A Constituição Federal prevê o direito a seguro contra acidentes de trabalho para os trabalhadores urbanos e rurais (exceto os domésticos), a cargo do empregador (Art. 7°, XXVIII). No Plano de Benefícios da Previdência Social (Lei 8213/1991), por sua vez, há quatro benefícios ligados à incapacidade laboral: o auxílio-doença, o auxílio-acidente, a aposentadoria por invalidez e a aposentadoria especial.

O **auxílio-doença** é devido ao segurado que permanecer mais que 15 dias afastado do trabalho por doença incapacitante – antes disso, a empresa deve continuar pagando o seu salário normal. Seu valor corresponde a 91% do salário-de-benefício[32]. O benefício cessa quando (i) a pessoa está habilitada para retornar ao trabalho ou (ii) quando verifica-se a incapacidade de exercer trabalho, convertendo-se o benefício em aposentadoria por invalidez (ver abaixo). Exige-se um período de carência de 12 contribuições mensais para ter direito ao benefício. A exceção é o auxílio-doença *acidentário*: quando verifica-se que a incapacidade decorreu de acidente ou doença profissional, então não se aplica a carência. Além disso, neste caso, após o retorno ao trabalho os segurados empregados e avulsos têm garantida a estabilidade por um ano.

O **auxílio-acidente** tem caráter indenizatório e é devido quando ocorrem sequelas decorrentes de acidente que reduzam a capacidade para o trabalho habitualmente exercido, porém não incapacitam o/a trabalhador/a para exercer outra atividade. Seu valor corresponde a 50% do salário-de-benefício e pode ser acumulado com rendimentos do trabalho ou de qualquer outra espécie, exceto aposentadoria. Não se exige carência, e não há limite de duração para o benefício.

A **aposentadoria por invalidez** é devida quando se constata, mediante perícia médica, a incapacidade de reabilitação para qualquer trabalho que garanta subsistência. O valor da aposentadoria corresponde a 100% do salário-de-benefício, e a mesma cessa se for verificada a capacidade de recuperação e volta ao trabalho da/o beneficiária/o. Da mesma forma que no auxílio-doença, exige-se uma carência de 12 contribuições mensais, exceto nos casos de invalidez decorrente de acidente ou doença profissional.

A **aposentadoria especial** é devida a empregados, trabalhadores avulsos ou cooperados que tenham trabalhado sujeitos a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, por causa de exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos ou associação de agentes prejudiciais. Nesses casos, a pessoa pode se aposentar após 15, 20 ou 25 anos de trabalho, dependendo da atividade. O valor do benefício corresponde a 100% do salário-de-benefício.

A Lei nº 8212/1991 (art. 22) e o Decreto nº 3048/1999 (art. 202) estipulam que as empresas deverão contribuir com alíquota de 0,5 a 6% sobre a folha de pagamento (dependendo do risco de acidente de trabalho e da incidência do fator

[32] Para fins dos benefícios tratados nesta seção, o salário-de-benefício é calculado a partir da média aritmética dos 80% melhores salários-de-contribuição (remuneração sobre a qual se aplicam as alíquotas de contribuição previdenciária) contados de julho de 1994 em diante.

acidentário de prevenção) [33] para o financiamento da aposentadoria especial e dos benefícios "concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho".

ii) Situação atual do trabalho doméstico:

Atualmente a previdência social reconhece o direito das empregadas domésticas ao auxílio-doença (pago pelo INSS desde o primeiro dia) e à aposentadoria por invalidez, mas não ao auxílio-doença ou à aposentadoria por invalidez acidentários, e consequentemente não se assegura a estabilidade de 1 ano relacionada ao auxílio-doença acidentário. Da mesma forma, não há previsão de aposentadoria especial. A lei reflete uma interpretação até certo ponto restritiva do Artigo 7º da Constituição Federal, que exclui os trabalhadores domésticos do seguro contra acidentes de trabalho; os/as empregadores/as domésticos, por sua vez, não estão sujeitos à respectiva contribuição.

Em 2008, foram concedidos a empregadas/os domésticas/os 63.955 auxílios-doença e 7.173 aposentadorias por invalidez, representando em cada caso 3,6% do total de concessões em cada um desses benefícios[34]; cabe lembrar que as empregadas domésticas com carteira assinada representam cerca de 6% do total de assalariados com vínculo registrado.

iii) O que mudaria com a equiparação de direitos:

Se as trabalhadoras domésticas forem incluídas em todos os direitos elencados no Artigo 7º da Constituição, incluindo o seguro para acidentes de trabalho, passariam a ser elegíveis para o auxílio-doença acidentário, o auxílio-acidente e a aposentadoria por invalidez devida a acidente. Isso significa que, na hipótese de sofrer um acidente de trabalho – o que inclui acidentes de trajeto – a empregada doméstica estaria habilitada a acessar os benefícios sem carência e faria jus à estabilidade no emprego por 12 meses após a cessação do benefício; também poderia beneficiar-se do auxílio-acidente caso fique incapacitada para o trabalho doméstico, mas possa exercer outra atividade. Apesar da supremacia da norma constitucional, a extensão dos direitos implicaria em modificar também a Lei nº 8213/91 e o Decreto nº 3048/99. A criação de aposentadoria especial passaria a ser uma possibilidade, embora implique enquadrar as beneficiárias em um tipo de risco de saúde discriminado no decreto de regulamentação.

O acesso das empregadas domésticas aos benefícios de natureza acidentária implicaria uma importante expansão da cobertura. Não é possível estimar o número potencial de beneficiárias porque não existem quaisquer dados sobre acidentes de trabalho no emprego doméstico. O que se supõe é que aquelas trabalhadoras formalizadas que hoje sofrem acidente de trabalho recorrem ao auxílio-doença.

Há dois tipos de custo que essas medidas impõem aos/às empregadores/as. O primeiro advém do direito à estabilidade no caso de acidente de trabalho. Isso restringe a possibilidade de demissão quando finda o afastamento, e impõe um

[33] No caso de micro e pequenas empresas e agroindústrias, há bases de incidência e alíquotas diferenciadas.

[34] Dados extraídos da base de benefícios cedida pelo Ministério da Previdência Social ao Ipea no âmbito do projeto "Custos econômicos dos acidentes de trabalho no Brasil". Cabe registrar que a variável "forma de filiação" que consta nessa base advém de uma informação autodeclarada, o que pode gerar alguma imprecisão na informação.

custo extra ao empregador caso este, por qualquer motivo, pretenda encerrar o vínculo dentro deste prazo. Por outro lado, a percepção antecipada deste custo pode estimular os empregadores a atentar mais para as condições de saúde e segurança no trabalho. A segunda tem a ver com o financiamento, que implicaria uma contribuição previdenciária adicional de 2% sobre o salário de contribuição (que constitui o seguro-acidente)[35].

Cabe lembrar que uma equiparação de direitos para as empregadas domésticas em princípio não alteraria a situação das diaristas que são contribuintes individuais – estimadas em 125,9 mil pela Pnad 2009. Estas trabalhadoras continuariam excluídas dos benefícios acidentários e de uma eventual aposentadoria especial.

2.4. Suplementação salarial: salário-família e abono salarial

i) Regra atual para trabalhadores/as em geral:

O **salário-família** é um benefício previsto na Constituição Federal para os trabalhadores urbanos e rurais (exceto os domésticos) de baixa renda e com dependentes. O Plano de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8213/1991) especificou que tal benefício é devido a todos os empregados (exceto domésticos), trabalhadores avulsos e aposentados, e definiu como dependentes os filhos (ou equiparados) de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. Também estipulou duas faixas de renda mensal para recebimento do benefício, atualizadas por portarias interministeriais; a mais recente fixa um benefício de R$ 31,22 por filho para segurados com renda mensal inferior a R$ 608,81; e benefício de R$ 22,00 por filho para segurados com renda mensal entre R$ 608,81 e R$ 915,05. Trabalhadores com renda acima de R$ 915,05 não têm direito ao salário-família. Cabe destacar que no caso dos empregados ativos o salário-família é pago pela empresa, que depois é ressarcida pela previdência social.

O **abono salarial** é um benefício também previsto na Constituição Federal (Art. 239), no valor de um salário mínimo anual, e que é devido a empregados com renda mensal de até 2 salários mínimos, desde que seu empregador esteja inscrito no Programa de Integração Social (PIS) ou no Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) – o que na prática abrange todas as empresas regularizadas e todo o setor público. Legislação posterior acrescentou exigência de que os beneficiários estivessem inscritos há pelo menos 5 anos no PIS/PASEP.

ii) Situação atual do trabalho doméstico:

Nenhum dos dois benefícios abrange as empregadas domésticas hoje. No caso do salário-família, por sua exclusão no Art. 7º da Constituição e no Plano de Benefícios da Previdência Social. No caso do abono salarial, pelo fato de os empregadores domésticos não serem abarcados pelo PIS.

iii) O que mudaria com a equiparação de direitos:

No tocante ao salário-família, a inclusão das domésticas no rol de beneficiárias do conjunto de direitos do Art. 7º implicaria também modificar o Plano

[35] Os Decretos 3048/1999 e 6957/2009 classificam a atividade de "serviços domésticos" no grau de risco médio, correspondente à alíquota de 2%.

de Benefícios da Previdência. Em 2009, estima-se que 37,3% das empregadas *com carteira assinada* se enquadrariam nos critérios de elegibilidade (ter filhos até 14 anos e ter salário de até R$ 752,12). Dado o número médio de filhos, o dispêndio com salário-família em 2009 seria de cerca de R$ 23 milhões em valores correntes (não corrigidos). Dado que o salário-família é financiado pelas contribuições previdenciárias gerais, e dado que o impacto na Necessidade de Financiamento do RGPS seria ínfimo[36], a princípio não seria necessário modificar o sistema de contribuição previdenciária vigente para empregadores domésticos.

Já no que se refere ao abono salarial, a questão é se os empregadores domésticos serão compulsoriamente inscritos no PIS e como se daria sua contribuição – as empresas são taxadas em um percentual sobre o valor agregado ou sobre o faturamento, dependendo do regime. Dado que os empregadores domésticos não necessariamente têm atividade econômica, as opções seriam (i) uma contribuição com valor fixo ou baseada na renda, ou (ii) fazer com que o abono salarial fosse pago por recursos gerais da seguridade social.

Se tal não constituir óbice à inclusão das empregadas domésticas, então quase todas (entre 90 e 95%) acessariam o abono – já que não há quase nenhuma delas com rendimento acima de 2 salários mínimos. Essa seria uma medida de grande vulto: em 2009, foram pagos cerca de 16 milhões de abonos, e é possível estimar que haveria um acréscimo de pelo menos 10% se as empregadas domésticas tivessem acesso, o equivalente a aproximadamente R$ 725 milhões em valores correntes (não corrigidos).

3. Impactos da equiparação de direitos sobre trabalhadoras e empregadoras/es

A partir do perfil das trabalhadoras domésticas e das considerações acerca dos possíveis novos benefícios a serem estendidos à categoria, apresentados nas seções anteriores deste documento, é possível construir algumas primeiras aproximações sobre os impactos da ampliação dos direitos trabalhistas. Partiu-se, para tanto, da análise de contratos médios de trabalho, construídos a partir dos dados da Pnad 2009.

O primeiro contrato analisado é o que espelha as condições médias de trabalho de uma trabalhadora doméstica com carteira assinada. Evidente que este é cenário experimentado por um conjunto bastante restrito de trabalhadoras, mas a partir dele é possível analisar os efeitos apenas da extensão de direitos – o que seria garantido pela PEC – sem considerar eventuais ganhos relacionados à formalização dos contratos, já que esta não é consequência imediata da aprovação da PEC.

O segundo contrato analisado, por sua vez, considera as condições médias de inserção laboral da ampla maioria das trabalhadoras domésticas, ou seja, daquelas que não possuem carteira de trabalho assinada. Ainda que a formalização não seja objeto da análise aqui empreendida, é fundamental considerar este cenário, uma vez que importantes aspectos relacionados aos custos do trabalho doméstico se mostram bem mais significativos quando se fala em formalização, do que em

[36] Em valores nominais, a necessidade de financiamento em 2009 foi de aproximadamente R$ 43 bilhões de reais (Políticas sociais: acompanhamento e análise, n. 19. Brasília: Ipea, 2011).

ampliação dos direitos. Neste caso, a análise se deu em dois níveis: alterações nos custos do trabalho e nos benefícios recebidos pelas trabalhadoras da formalização das relações de trabalho e, depois, da ampliação dos direitos trabalhistas.

3.1. A ampliação de direitos para trabalhadoras com carteira de trabalho assinada

As trabalhadoras domésticas com carteira assinada possuíam, em 2009, algumas características importantes a serem consideradas para as reflexões aqui apresentadas: i) renda média de R$ 568,65; ii) jornada média de 43,4 horas semanais; iii) para aquelas que extrapolavam os limites legais de jornada (e que correspondem a cerca de 40% do total das trabalhadoras formalizadas), esta alcançava, em média, 52,8 horas semanais; e iv) número médio de filhos de 1,5. Todas essas informações estão relacionadas com a possibilidade de acessar novos benefícios que seriam estendidos em uma situação de equiparação de direitos trabalhistas, a exemplo da regulação da jornada de trabalho – e consequente pagamento de horas extras – e acesso ao salário-família.

Foram analisados quatro cenários distintos. Os dois primeiros referem-se a momentos anteriores à aprovação da PEC e consideram os custos do trabalho doméstico – e a renda das trabalhadoras – em contratos formais de trabalho com e sem acesso ao FGTS. Os dois últimos cenários, por sua vez, incorporam os benefícios estendidos à categoria com a equiparação de direitos resultante da PEC em contratos com e sem jornada extra de trabalho.

Para iniciar a análise, considerou-se como cenário base as condições atuais de acesso a direitos e inserção no mercado da trabalhadora típica. O cenário 1, apresentado no Quadro 1, envolve as condições de custo para empregadores/as e benefícios para trabalhadoras da realidade atual do país, ou seja, com restrição no acesso a direitos e sem FGTS e seguro-desemprego assegurados obrigatoriamente. Nestas condições, cabe ao empregador apenas o custo com salários e com a contribuição devida ao INSS (12% sobre o salário). A trabalhadora, por sua vez, recebe sua remuneração abatida dos 8% referentes à sua parte na contribuição para o INSS[37]. Como benefícios eventuais hoje existentes, estão apenas aqueles relacionados ao auxílio-doença. Numa situação de afastamento da trabalhadora de seu emprego por motivo relacionado a doença, a Previdência Social se responsabiliza, desde o primeiro dia de afastamento, pelo pagamento mensal à trabalhadora. A partir desses parâmetros, tem-se que, em 2009, uma relação típica de trabalho doméstico formalizado envolvia custos médios mensais para empregadores da ordem de R$ 642,82 e benefícios médios mensais para as trabalhadoras de R$ 568,65 (Ver Quadro 1).

O segundo cenário, ainda pré-aprovação da PEC, envolve uma relação de trabalho muito pouco comum no Brasil atual: a contribuição optativa de empregadores ao FGTS. Considerou-se esse cenário, pois, a despeito de sua pouca

[37] Sabe-se que é possível que empregadores arquem com a cota integral de contribuição previdenciária (20% para salários de até R$ 965,67). No entanto, optou-se, neste documento, por realizar as análises tomando como base o texto da legislação pertinente.

incidência, é também uma possibilidade de ampliação de direitos aberta às trabalhadoras mesmo sem a mudança legislativa. Na comparação com o cenário de base, percebe-se que há, aqui: i) adicional mensal de custo para empregadores referente à contribuição de 8% para o FGTS; ii) adicional eventual de custo para empregadores referente ao pagamento da multa do FGTS no caso de demissão sem justa causa; iii) nenhuma alteração no rendimento mensal auferido pelas trabalhadoras; e iv) adicional eventual de benefícios para as trabalhadoras relativo à multa do FGTS e ao saque do saldo do FGTS, em situações de demissão injustificada. Nota-se, pelo quadro 1, que a contribuição voluntária ao FGTS leva a um aumento de 8% nos custos mensais do empregador (passa dos R$ 642,82 para R$ 692,27), mas não há qualquer alteração na renda mensal das trabalhadoras.

Os terceiro e quarto cenários já consideram a aprovação da PEC e as eventuais implicações que isto traria em termos de custos e benefícios. Foram considerados como direitos adicionais às trabalhadoras: FGTS, seguro-desemprego, regulação de jornada e pagamento de horas-extra, abono salarial, salário-família, seguro-acidente e auxílio-acidente. Alguns destes geram custos diretos aos empregadores; outros ao Estado brasileiro. Todos, porém, resultam na melhoria das condições de inserção ocupacional das trabalhadoras domésticas, implicando em aumentos mensais de renda e maior proteção frente a eventos que possam produzir impactos no desempenho de suas atividades e no acesso a renda. Outros direitos adicionais, previstos na Constituição Federal, mas que não gerem benefícios monetários, não foram aqui considerados.

A aprovação da PEC levaria a um cenário como o apresentado na terceira simulação. Neste caso, é importante destacar que o contrato médio de uma trabalhadora formalizada é de pouco mais de 43 horas semanais, não havendo, portanto, necessidade de pagamento de horas-extra. A equiparação de direitos trabalhistas implicaria nas seguintes mudanças em relação ao cenário-base: i) adicional mensal de custo para empregadores referente à contribuição obrigatória de 8% para o FGTS; ii) adicional eventual de custo para empregadores referente ao pagamento da multa do FGTS no caso de demissão sem justa causa; iii) adicional mensal de custo para empregadores relativo ao pagamento do seguro acidente (2% sobre o salário); iv) empregadores pagariam contribuição relativa ao salário-família, mas seriam restituídos pelo governo, não havendo qualquer adicional de custo neste caso; v) adicional de remuneração mensal referente ao abono salarial para as trabalhadoras[38]; vi) adicional de remuneração mensal referente ao pagamento de salário-família para as trabalhadoras; vii) adicional eventual de benefícios para as trabalhadoras relativo à multa do FGTS e ao saque do saldo do FGTS, em situações de demissão injustificada; e viii) adicional eventual de benefícios para as trabalhadoras referente ao pagamento de auxílio-acidente, em situações em que o afastamento do emprego se dá por motivo de acidente de trabalho. Em relação ao cenário-base haveria um aumento de 10% mensais nos gastos com a contratação de trabalho doméstico (que representa pouco mais de R$ 60, passando de R$ 642,82 para R$ 704,63) e de 12% nos rendimentos mensais das trabalhadoras (ou quase R$ 66, indo de R$ 568,65 para R$ 634,52). É este adicional de 10% que, de fato, seria

[38] O pagamento é anual, mas considerou-se a parcela mensal para os cálculos aqui apresentados.

repassado aos empregadores em uma eventual situação de equiparação total de direitos.

Por fim, optou-se por apresentar um último cenário, que retrata a situação das trabalhadoras domésticas formalizadas que realizam jornada superior à permitida por lei. Estas mulheres representam 40% do total das que possuem carteira assinada e despendem, semanalmente, quase 53 horas no trabalho doméstico, na média. Nota-se pelo quadro 01 que o grande adicional de custos para empregadores está mesmo relacionado a um eventual pagamento de horas-extras às trabalhadoras. Tomando como base o contrato médio de trabalho apresentado no primeiro cenário, haveria um aumento de quase 40% nos gastos de empregadores caso houvesse a ampliação de direitos para trabalhadoras com este tipo de contrato. Por outro lado, as trabalhadoras veriam seus salários mensais ampliados em 44%. Somente o pagamento de horas adicionais implicaria, na média, em gastos que giram em torno de R$ 185. Vale destacar, porém, que este seria um custo de caráter não obrigatório ao empregador, uma vez que a jornada poderia ser reduzida ou compensada em um acordo com a trabalhadora. O expressivo aumento de custos apresentado no cenário 4, portanto, só seria efetivado para aqueles empregadores que não aceitassem reduzir a jornada de suas trabalhadoras ou, evidentemente, para aqueles que burlassem a legislação e, mesmo com jornada excessiva, não concretizassem o pagamento do adicional.

Quadro 1 – Custos e benefícios simulados para contrato de trabalho formal

	Empregador/a			Trabalhadora Doméstica		
	Custo médio mensal	Custos eventuais	Variação dos custos (Cenário 1=1)	Rendimento médio mensal	Rendimentos eventuais	Variação dos rendimentos (Cenário 1=1)
Cenário 1: Pré aprovação da PEC Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada, mas sem acesso ao FGTS.	642,82		1,00	568,65	562,5 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social)	1,00
Cenário 2: Pré-aprovação da PEC Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada, com acesso ao FGTS.	692,27	1.550,1 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa)	1,08	568,65	1.550,1 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa) 3.875,2 - Saque do FGTS (cota única a ser recebida em caso de demissão sem justa causa. Não foram considerados aqui valores adicionais de capitalização) 562,5 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social)	1,00

Cenário 3: Equiparação de direitos – aprovação da PEC Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada sem jornada extra de trabalho.	704,63	1.550,1 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa)	1,10	634,52	1.550,1 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa) 3.875,2 - Saque do FGTS (cota única a ser recebida em caso de demissão sem justa causa. Não foram considerados aqui valores adicionais de capitalização) 309,5 - Auxílio-acidente (renda mensal paga pela Previdência Social) 562,5 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social)	1,12
Cenário 4: Equiparação de direitos – aprovação da PEC Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada com jornada extra de trabalho.	890,31	1.550,1 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa)	1,39	820,20	1.550,1 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa) 3.875,2 - Saque do FGTS (cota única a ser recebida em caso de demissão sem justa causa. Não foram considerados aqui valores adicionais de capitalização) 309,5 - Auxílio-acidente (renda mensal paga pela Previdência Social) 562,5 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social)	1,44

É interessante observar, ainda, quais seriam os benefícios das trabalhadoras domésticas em uma possível situação de desemprego. Tal como apresentado anteriormente, com a legislação atualmente vigente, as trabalhadoras formalizadas só acessam o seguro-desemprego na eventualidade de seus/suas empregadores/as optarem pela contribuição voluntária ao FGTS. Majoritariamente, portanto, a categoria não acessa esse benefício trabalhista.

No entanto, mesmo quando há a contribuição voluntária ao Fundo de Garantia, os direitos ofertados pelo Estado à trabalhadora doméstica desempregada são distintos daqueles ofertados aos demais trabalhadores rurais e urbanos. A aprovação da PEC e a consequente equiparação de direitos levaria, portanto, a dois ganhos no caso do seguro-desemprego: a obrigatoriedade de contribuição ao FGTS e de recebimento do seguro-desemprego para todas as trabalhadoras formais; e o acesso a um benefício de valor superior. Tal como se pode observar no quadro 2, para aquelas trabalhadoras que hoje possuem vínculos formalizados de trabalho, mas não acessam o seguro-desemprego, o benefício seria total. Já para aquelas que hoje acessam o seguro, a aprovação da PEC representaria um aumento no valor total do benefício – a ser usufruído nas situações eventuais e transitórias de desemprego – de pouco mais de 40%.

Quadro 2 – Valores auferidos pelas trabalhadoras domésticas no acesso ao seguro-desemprego

Cenário	Legislação relacionada	Valor total do benefício
Cenário 1 - Pré aprovação da PEC: Trabalhadora formal sem acesso a FGTS	Não tem acesso ao benefício.	-------
Cenário 2 - Pré aprovação da PEC: Trabalhadora formal com acesso a FGTS	Lei nº 10.208/2011: Estabelece possibilidade diferenciada de acesso ao seguro-desemprego: trabalhadora tem que ter tido vínculo em 15 dos 24 meses antes da dispensa; referência para o benefício é o salário-mínimo; e pode receber por 3 meses.	1.395,00
Cenário 3: Pós-aprovação da PEC	Constituição Federal e Leis nº 8.036/1990 e 7.998/1190 (modificada pela Lei 8.900/1994): Trabalhadora poderia receber até 5 parcelas de seguro-desemprego, a depender do tempo de vínculo: se tiver tido vínculo em pelo menos 6 dos 36 meses anteriores, o benefício é de 3 meses; de 12 a menos de 24 meses de vínculo, o benefício é de 4 meses; mais de 24 meses de vínculo, o benefício é de 5 meses. O valor do seguro-desemprego considera o valor médio dos últimos 3 salários, com a aplicação de um fator de ajuste de 0,8 (que, porém, não pode reduzir o valor médio a menos de um salário mínimo).	1.977,91
Ganho com aprovação da PEC para as trabalhadoras formais que não acessam o FGTS		100% ou R$1.977,91
Ganho com aprovação da PEC para as trabalhadoras formais que já acessam o FGTS		42% ou R$582,90

De modo geral, a conclusão a que se chega é que num cenário de ampliação dos direitos trabalhistas, os custos envolvidos giram em torno de 10% para empregadores e os benefícios em torno de 12% para as trabalhadoras. Trata-se, portanto, de valores que fariam diferença nos orçamentos das trabalhadoras e aparentemente são passíveis de serem arcados pelos/as empregadores/as, especialmente ao se considerar que a mais da metade das trabalhadoras é empregada em famílias que pertencem ao décimo mais rico da distribuição, tal como já apresentado anteriormente[39].

3.2. Formalização e ampliação de direitos para trabalhadoras sem carteira de trabalho assinada

A mesma análise realizada para as trabalhadoras domésticas com carteira assinada foi realizada também para aquelas que não possuíam carteira, em 2009. Neste caso, interessa observar quais são os custos e ganhos envolvidos no processo de formalização da categoria e, posteriormente, da equiparação de direitos. Isto se faz especialmente relevante, pois todo o debate travado até aqui tem potencial de produzir resultados para menos de 30% das trabalhadoras hoje em atividade no país. Quase dois terços das empregadas domésticas não possuem vínculos de trabalho formais e, para este contingente, a aprovação da PEC e a ampliação de direitos não têm, a princípio, qualquer impacto real. O nó, neste caso, é anterior à equiparação de direitos, e demanda uma ação forte, criativa e permanente do Estado brasileiro para garantir a efetivação de direitos já assegurados legalmente.

Como se pode observar no quadro 3, foram construídos cinco cenários para analisar os movimentos de formalização e equiparação. O primeiro cenário parte das condições atuais de trabalho daquelas trabalhadoras que se encontram informais. O segundo ainda não leva em conta a aprovação da PEC, mas considera que houve formalização, sem acesso a FGTS e seguro-desemprego. Na sequência, observa-se o que aconteceria neste mesmo cenário, mas com acesso a FGTS e seguro-desemprego. Os cenários 4 e 5 consideram a aprovação da PEC e a existência ou não de uma jornada de trabalho para além da permitida por Lei.

Antes de passar à análise de cada cenário, é importante destacar algumas características deste conjunto de trabalhadoras que fundamentaram as reflexões aqui apresentadas, pois estão relacionadas com a possibilidade de acessar novos benefícios. Assim, ressalta-se que, em 2009, estas trabalhadoras possuíam: i) renda média de R$ 321,27 (inferior, portanto, ao salário mínimo, que era de R$ 465 naquele ano); ii) jornada média de 32,4 horas semanais; iii) para aquelas que extrapolavam os limites legais de jornada (e que correspondem a cerca de 22% do total das trabalhadoras informais), esta alcançava, em média, 53,8 horas semanais; e iv) número médio de filhos de 1,7.

Novamente considerou-se o primeiro cenário como cenário base, a partir do qual as variações de custos e benefícios foram calculadas. Observando-se o quadro 3, nota-se que este cenário é aquele que reflete as condições atuais da ampla

[39] Calcula-se, a partir dos dados da POF, que cerca de 58% das trabalhadoras domésticas eram empregadas por famílias situadas no décimo mais rico da população.

maioria das trabalhadoras domésticas no país: remunerações inferiores ao salário-mínimo e ausência de carteira assinada e acesso a qualquer direito trabalhista. Em 2009, uma relação típica de trabalho doméstico informal envolvia custos médio mensais de R$ 321,27 – referentes apenas ao pagamento da remuneração da trabalhadora – e benefícios médios mensais de mesmo valor, referentes apenas ao salário recebido pelas trabalhadoras. Nestas condições, a precariedade absoluta é a regra.

O segundo cenário evidencia as modificações advindas de uma eventual formalização dos vínculos de trabalho. Este é, sem dúvida, o grande desafio no que se refere à garantia de qualidade e de trabalho decente para este contingente de trabalhadoras. Vale destacar que o registro em carteira de trabalho provocaria um movimento inicial de elevação do valor da remuneração pelo menos para o valor do salário-mínimo, bem como possibilitaria o acesso ao conjunto mínimo de benefícios assegurados pela Constituição Federal na atualidade. Neste cenário, caberia ao empregador o custo com salários e contribuição ao INSS (12% sobre a remuneração), enquanto a trabalhadora receberia sua remuneração abatida dos 8% referentes à sua parte na contribuição previdenciária. Como benefício eventual aparece, apenas, o auxílio-doença. Este movimento de formalização do vínculo trabalhista representaria, portanto, para o/a empregador/a um aumento mensal de custos da ordem de 62% e para a trabalhadora um aumento na renda mensal de 33%. Ressalta-se que este "encarecimento" do trabalho diz respeito apenas à adequação da relação trabalhista às leis já existentes e que hoje são amplamente descumpridas. Não se considerou aqui qualquer ampliação de benefícios para além daqueles que já deveriam ser assegurados desde 1988 a qualquer trabalhadora doméstica em exercício no país (nem mesmo o FGTS e seguro-desemprego opcionais).

Ainda sem considerar a aprovação da PEC, o terceiro cenário considera o movimento de formalização acrescido da contribuição voluntária de empregadores/as ao Fundo de Garantia. Neste caso, além dos custos e benefícios adicionais reportados no cenário anterior, haveria: i) adicional mensal de custo para empregadores/as referente à contribuição de 8% para o FGTS; ii) adicional eventual de custo para empregadores referente ao pagamento da multa do FGTS no caso de demissão sem justa causa; iii) nenhuma alteração no rendimento mensal auferido pelas trabalhadoras; e iv) adicional eventual de benefícios para as trabalhadoras relativo à multa do FGTS e ao saque do saldo do FGTS, em situações de demissão injustificada. Em comparação ao cenário-base, haveria aqui um aumento de 74% nos custos mensais do empregador (passa dos atuais R$ 321,27 para R$ 558,0), e dos mesmos 33% destacados no cenário 2 na renda mensal das trabalhadoras.

Finalmente, os dois últimos cenários consideram a aprovação da PEC e os impactos gerados sobre aquelas trabalhadoras que, antes informais, passariam a contar com contratos de trabalho formalizados e a usufruir dos mesmos direitos trabalhistas estendidos a todos os demais trabalhadores urbanos e rurais do país. O quarto cenário apresentado considera as variações de custos e benefícios para um contrato padrão de trabalho doméstico que, tal como apresentado na seção anterior, não pressupõe jornada extra de trabalho. No caso de vínculos informais, as trabalhadoras possuem, em média, jornada de pouco mais de 32 horas semanais. A equiparação de direitos trabalhistas nestas condições implicaria nas seguintes

mudanças, para além daquelas já alcançadas no processo de formalização: i) adicional mensal de custo para empregadores referente à contribuição obrigatória de 8% para o FGTS; ii) adicional eventual de custo para empregadores referente ao pagamento da multa do FGTS no caso de demissão sem justa causa; iii) adicional mensal de custo para empregadores relativo ao pagamento do seguro acidente (2% sobre o salário); iv) empregadores pagariam contribuição relativa ao salário-família, mas seriam restituídos pelo governo, não havendo qualquer adicional de custo neste caso; v) adicional de remuneração mensal referente ao abono salarial para as trabalhadoras[40]; vi) adicional de remuneração mensal referente ao pagamento de salário-família para as trabalhadoras; vii) adicional eventual de benefícios para as trabalhadoras relativo à multa do FGTS e ao saque do saldo do FGTS, em situações de demissão injustificada; e viii) adicional eventual de benefícios para as trabalhadoras referente ao pagamento de auxílio-acidente, em situações em que o afastamento do emprego se dá por motivo de acidente de trabalho. Em relação ao cenário-base haveria um aumento de 77% nos gastos mensais com a contratação de trabalho doméstico, que se decompõe em 62% relacionados a custos de formalização e apenas 15% a custos de equiparação de direitos. Para as trabalhadoras, pode-se observar, pelo quadro 3, um aumento de 59% nos seus rendimentos mensais, sendo 33% relativos à formalização e 26% à equiparação. Nota-se, portanto, que a maior parcela de aumento dos custos do trabalho doméstico tem origem no cumprimento da legislação hoje vigente e que eventuais ampliações de direitos trabalhistas resultam em um gasto residual quando comparado ao processo de formalização.

Tal como na seção anterior, optou-se por apresentar um último cenário, que retrata a situação das trabalhadoras domésticas que realizam jornada superior à permitida por lei. Estas mulheres representam 22% do total das que não possuem carteira assinada e despendem, semanalmente, quase 54 horas no trabalho doméstico. Aos empregadores/as que optarem por manter suas trabalhadoras em jornadas excessivas – superiores ao máximo permitido por lei – torna-se obrigatório o pagamento de horas-extras e, com isso, há grande adicional de custos. Comparando-se esta situação com a das trabalhadoras beneficiadas pela PEC que não cumprem jornada extra, nota-se um aumento de 27% nos gastos de empregadores que passam de R$ 567,3 para R$ 722,65 mensais. Por outro lado, as trabalhadoras veriam seus salários mensais ampliados em 30% (de R$ 519,9 para R$ 666,3). Vale destacar novamente que este seria um custo de caráter não obrigatório ao empregador, uma vez que a jornada poderia ser reduzida ou compensada em um acordo com a trabalhadora.

[40] O pagamento é anual, mas considerou-se a parcela mensal para os cálculos aqui apresentados.

Quadro 3 – Custos e benefícios simulados para contrato de trabalho informal

	Empregador/a			Trabalhadora Doméstica		
	Custo médio mensal	Custos eventuais	Variação dos custos (Cenário 1=1)	Rendimento médio mensal	Rendimentos eventuais	Variação dos rendimentos (Cenário 1=1)
Cenário 1: Pré aprovação da PEC Custo médio de uma trabalhadora doméstica não-formalizada	321,27		1,00	321,27		1,00
Cenário 2: Pré-aprovação da PEC, mas com formalização Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada, sem acesso ao FGTS.	520,80		1,62	427,80	423,15 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social) 757,7 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa) 1894,24 - Saque do FGTS (cota única a ser recebida em caso de demissão sem justa causa. Não foram considerados aqui valores adicionais de capitalização)	1,33
Cenário 3: Pré-aprovação da PEC, mas com formalização Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada, com acesso ao FGTS.	558,00	757,7 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa)	1,74	427,80	423,15 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social)	1,33

Cenário 4: Equiparação de direitos e formalização – aprovação da PEC Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada <u>sem</u> jornada extra de trabalho.	567,30	757,7 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa)	1,77	510,94	757,7 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa) 1894,24 - Saque do FGTS (cota única a ser recebida em caso de demissão sem justa causa. Não foram considerados aqui valores adicionais de capitalização) 423,15 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social) 232,5 - Auxílio-acidente (renda mensal paga pela Previdência Social) 757,7 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa) 1894,24 - Saque do FGTS (cota única a ser recebida em caso de demissão sem justa causa. Não foram considerados aqui valores adicionais de capitalização)	1,59
Cenário 5: Equiparação de direitos e formalização – aprovação da PEC Custo médio de uma trabalhadora doméstica formalizada <u>com</u> jornada extra de trabalho.	722,65	757,7 - Multa FGTS (cota única em caso de demissão sem justa causa)	2,25	666,29	423,15 - Auxílio doença (renda mensal paga pela Previdência Social) 232,5 - Auxílio-acidente (renda mensal paga pela Previdência Social)	2,07

A análise sobre acesso ao seguro-desemprego para estas trabalhadoras pode ser feita de forma muito semelhante para aquelas formalizadas, cujos resultados foram apresentados na seção anterior. Isso porque tanto as trabalhadoras que não possuem carteira assinada, quanto as que possuem, majoritariamente não acessam o benefício, uma vez que estas últimas apenas poderiam fazê-lo caso seus empregadores contribuíssem voluntariamente para o Fundo de Garantia. Esta, porém, é uma realidade muito pouco frequente no país.

No caso das trabalhadoras informais, porém, a possibilidade de acesso ao benefício passa pela necessidade anterior de formalização dos vínculos trabalhistas. A aprovação da PEC e a consequente equiparação de direitos não produzirá efeito algum nas condições de trabalho dessas mulheres caso não passem a contar com carteira assinada e contribuição ao Fundo de Garantia. Uma vez que sejam formalizadas, a aprovação da PEC levaria a dois ganhos no caso do seguro-desemprego: a obrigatoriedade de contribuição ao FGTS e de recebimento do seguro-desemprego para todas as trabalhadoras formais; e o acesso a um benefício de valor superior, pois regido pela legislação geral e não por uma legislação específica e mais restrita como a que está em vigor para as trabalhadoras que acessam o FGTS. Tal como se pode observar no quadro 4, para aquelas trabalhadoras que hoje possuem vínculos formalizados de trabalho, mas não acessam o seguro-desemprego, o benefício seria total. Já para aquelas que hoje poderiam acessar o seguro, a aprovação da PEC representaria um aumento no valor total do benefício – a ser usufruído nas situações eventuais e transitórias de desemprego – de cerca de um terço.

Quadro 4 – Valores auferidos pelas trabalhadoras domésticas no acesso ao seguro-desemprego

Cenário	Legislação relacionada	Valor total do benefício
Cenário 1 – Informalidade Pré aprovação da PEC	Não tem acesso ao benefício.	-------
Cenário 2 – Formalização e Pré aprovação da PEC: Trabalhadora formal sem acesso a FGTS	Não tem acesso ao benefício.	-------
Cenário 3 - Pré aprovação da PEC: Trabalhadora formal com acesso a FGTS	Lei nº 10.208/2011: Estabelece possibilidade diferenciada de acesso ao seguro-desemprego: trabalhadora tem que ter tido vínculo em 15 dos 24 meses antes da dispensa; referência para o benefício é o salário-mínimo; e pode receber por 3 meses.	1.395,00

Cenário 3: Pós-aprovação da PEC	Constituição Federal e Leis nº 8.036/1990 e 7.998/1990 (modificada pela Lei 8.900/1994): Trabalhadora poderia receber até 5 parcelas de seguro-desemprego, a depender do tempo de vínculo: se tiver tido vínculo em pelo menos 6 dos 36 meses anteriores, o benefício é de 3 meses; de 12 a menos de 24 meses de vínculo, o benefício é de 4 meses; mais de 24 meses de vínculo, o benefício é de 5 meses. O valor do seguro-desemprego considera o valor médio dos últimos 3 salários, com a aplicação de um fator de ajuste de 0,8 (que, porém, não pode reduzir o valor médio a menos de um salário mínimo).	1.860,00
Ganho com formalização, desde que empregadores contribuam voluntariamente		100% ou R$1.860,00
Ganho com aprovação da PEC para as trabalhadoras que já acessam o FGTS		33% ou R$465,00

Em linhas gerais, pode-se concluir que os maiores custos que se imporiam a empregadores e empregadoras domésticos/as referem-se à adequação de seus contratos à legislação já vigente. Formalizar as relações de trabalho, por meio da carteira assinada, amplia em quase dois terços os custos mensais de empregadores e em um terço a renda das trabalhadoras. Este custo, porém, nada tem a ver com a aprovação da PEC ou com a equiparação de direitos, mas reflete um desafio imposto ao campo do serviço doméstico remunerado na atualidade e que é responsável pela conformação do quadro de extrema precariedade e vulnerabilidade a que as trabalhadoras estão sujeitas. A equiparação de direitos, neste contexto, representa um acréscimo de custos muito menos significativo, mas um aumento na renda das trabalhadoras que é relevante e pode significar uma melhora importante nas suas condições de vida. Além disso, pode incentivar as trabalhadoras a exigirem sua formalização, tendo em vista não somente as maiores rendas e direitos que acessariam, mas também o fato de que a mudança legal pode trazer a questão dos direitos das trabalhadoras domésticas para a mídia e ampliar o debate público sobre a questão. Não se deve esquecer, contudo, que, apesar de todos os direitos já assegurados à categoria desde 1988 e à possibilidade de acionar a justiça trabalhista para garanti-los, ainda permanece o quadro de prevalente informalidade, como apresentado anteriormente.

4. Considerações finais

O recente debate acerca da expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil enquadra-se nas discussões atuais presentes no contexto internacional e visa sanar uma discriminação legal que não encontra sustentação ética. A possível ratificação da Convenção 189, da OIT, e as alterações constitucionais em discussão no Congresso Nacional apontam para mudanças positivas e para a busca de um novo e mais igualitário marco legal para estas trabalhadoras. Neste sentido, é muito bem vindo e necessário.

Contudo, há que se considerar o descompasso existente entre mudanças efetivadas no âmbito da legislação e impactos reais na vida de trabalhadores e trabalhadoras. Este descompasso assume relevância ainda maior no caso das trabalhadoras domésticas, pois atualmente apenas cerca de ¼ delas encontram-se formalizadas e, portanto, têm acesso aos direitos trabalhistas que já lhes são assegurados pela legislação.

Neste contexto, a equiparação tem, sem dúvida, importante significado simbólico. Porém, na prática, mesmo com as mudanças no sentido de ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas, o quadro se alteraria muito pouco, ao se pensar que somente este reduzido conjunto de trabalhadoras teria acesso aos "novos" direitos. A ampliação das garantias legais, em pauta no cenário nacional e internacional, portanto, demanda ações paralelas – ou que sejam conduzidas paralelamente – no sentido de ampliar o acesso das trabalhadoras aos contratos formais de trabalho e, assim, aos benefícios assegurados em leis.

Para além do grande grupo excluído da formalização do vínculo de trabalho e do acesso aos direitos que ela proporciona, há que se levar em conta, ainda, o crescimento do grupo de trabalhadoras domésticas que atuam em mais de um domicílio, as diaristas. No que tange à transição para este tipo de arranjo de trabalho, cabe destacar que: (i) os casos de baixa remuneração se devem não apenas ao valor recebido por hora, mas também ao número de horas trabalhadas; e (ii) a sua taxa de formalização é mais baixa, o que significa que à remuneração superior às mensalistas contrapõe-se a menor cobertura de proteção social, não necessariamente compensada pela contribuição individual. Este novo modelo de trabalho doméstico, típico dos anos 2000, é pleno de contradições e traz também desafios para que direitos trabalhistas – novos e antigos – sejam acessados pela categoria.

Os valores referentes aos "novos" direitos, no caso das mensalistas sem carteira, podem eventualmente ser recuperados por meio da Justiça do Trabalho – o que não elimina o problema de como garantir sua observância no decurso da relação de trabalho, problema presente nas relações assalariadas em geral. No caso das diaristas, porém, o acesso a direitos só ocorrerá se houver reconhecimento de vínculo empregatício – e isso só ocorre, segundo a jurisprudência em vigor, se a trabalhadora exercer atividade remunerada por 4 dias ou mais na semana no mesmo domicílio. Dada a tendência, ainda incipiente, de substituição das trabalhadoras domésticas mensalistas por diaristas, existe a perspectiva real de uma nova

desproteção no futuro: à medida que na primeira situação as trabalhadoras ganham direitos, na segunda permanecem fora da maioria das garantias trabalhistas e previdenciárias.

A informalidade que marca o trabalho doméstico e o crescimento do modelo de diaristas trazem uma reflexão central para o campo das políticas: para além da expansão dos direitos atualmente reconhecidos, **são necessárias estratégias de expansão da formalização**, ainda mais fortemente nas regiões Norte e Nordeste, sob pena de que os avanços alcançados no campo legal não sejam sentidos na prática pela grande maioria da s trabalhadoras.

Cabe lembrar, aqui, que os maiores custos para empregadores/as estão associados ao processo de formalização e não ao processo de equiparação de direitos. Enquanto o primeiro implica em aumentos de cerca de 60% nos valores gastos mensalmente para a contratação das trabalhadoras, o segundo onera os empregadores/as em cerca de 10% adicionais. Ou seja, é possível supor que as resistências estarão mais em conceder os direitos já existentes às trabalhadoras do que em pagar os direitos que porventura venham a ser acrescidos.

Se os impactos da equiparação tendem a ser comparativamente pequenos e, portanto, com menor potencial de estimular o desemprego ou a informalidade, é importante destacar que a sociedade brasileira – em especial suas camadas mais elevadas – ainda é fortemente dependente do trabalho doméstico remunerado. Num contexto de pouco compartilhamento intrafamiliar e entre famílias e Estado dos trabalhos de cuidado, é pouco provável que aumentos relativamente modestos do custo do trabalho doméstico possam produzir queda na demanda. Pode-se observar, por exemplo, que apesar do crescimento da remuneração das trabalhadoras com carteira no período de 1995 a 2009, não houve redução nas taxas de formalização ou de emprego da categoria. Tal fato contraria o argumento corrente de que o aumento dos custos do trabalho reduziria a formalização ou geraria desemprego entre as trabalhadoras.

Considerando as inúmeras especificidades relativas ao emprego doméstico, cabe apresentar algumas questões importantes e sensíveis tendo em vista ser o objetivo o de ampliar o acesso aos direitos por parte dessa categoria de trabalhadoras e trabalhadores:

- Deve ser pensada alguma forma de viabilizar a inspeção no local de trabalho. Atualmente depende de mandato judicial, tendo em vista o princípio da inviolabilidade do domicílio. O domicílio como local de trabalho deve ser rediscutido e enquadrado nas novas metodologias de trabalho da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE).
- São possíveis instrumentos para contribuir para a efetivação dos direitos: (a) projeto de conscientização, esclarecimento de dúvidas, regularização da situação de trabalho nos moldes do projeto “Balcão de direitos” do governo federal (possibilidade de parceria entre Superintendências Regionais do Trabalho, TRTs, SIT etc); (b) “CAGED Doméstico”: ferramenta que realizaria todo o processamento necessário para o atendimento das exigências legais do vínculo empregatício, como, por exemplo, emitir contracheques, calcular e

emitir guias para recolhimento de INSS e FGTS, controlar férias e décimo terceiro, calcular rescisão contratual, entre outros. Outra possibilidade é que o sistema preveja a necessidade de o empregado doméstico validar mensalmente as informações prestadas pelo empregador. Neste caso, o sistema se configuraria também como um canal de comunicação do trabalhador com o Ministério do Trabalho e Emprego, constituindo-se em ferramenta útil para o recebimento de denúncias e a orientação da fiscalização do trabalho; e (c) fortalecimento dos sindicatos de trabalhadoras domésticas.

- Os contratos de trabalho doméstico deveriam ser mais específicos quanto ao detalhamento das atividades a serem desenvolvidas, além da jornada de trabalho, uma vez regulamentado o tema;
- Recomenda-se fortemente criar um mecanismo de "formalização" das diaristas – obrigando os contratantes a realizar uma contribuição previdenciária se a trabalhadora dedica uma carga horária mínima a ser definida aos serviços prestados em sua residência.
- Caberia ainda discutir uma regulação abrangente do trabalho doméstico, e não apenas as situações que hoje configuram vínculo empregatício, com vistas a garantir a todas as trabalhadoras os mesmos direitos, independente do número de domicílios que as contratem e da jornada exercida em cada um deles.

As reflexões apresentadas nesta Nota constituem-se em um primeiro esforço para pensar possíveis impactos de um processo de incorporação das trabalhadoras domésticas ao conjunto de trabalhadores/as rurais e urbanos beneficiados pelo Artigo 7º da Constituição Federal. Seja do ponto de vista da justiça, seja do ponto de vista econômico, parece não haver justificativas suficientemente fortes para a manutenção destas trabalhadoras em uma condição restritiva de acesso a direitos. Novos estudos são necessários para o aprofundamento destas primeiras aproximações aqui apresentadas. No mesmo sentido, são igualmente importantes reflexões no campo do governo, acerca das possibilidades técnicas e políticas de implementação de ações que possam, simultaneamente, focar a formalização e o acesso a direitos, sejam eles quais forem. O trabalho doméstico emprega uma parcela significativa de mulheres – e de negras – no país. Melhorar a qualidade desta ocupação é, portanto, condição essencial para que se possa buscar a promoção da igualdade de gênero e de raça no mercado de trabalho e para a agenda do trabalho decente, conceito que tem sido tão intensamente adotado na arena política e governamental brasileira.

5. Anexo

Avaliação dos impactos do enquadramento pleno das trabalhadoras domésticas no Artigo 7º da Constituição Federal

Quadro – Direitos das trabalhadoras domésticas e direitos dos demais trabalhadores, estabelecidos no Art. 7º da Constituição da República de 1998

Direitos garantidos no art. 7º	Direitos das trabalhadoras domésticas	Comentários
I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;	Direito não assegurado.	O Brasil não ratificou a Convenção nº 158 da OIT, que veda despedida imotivada. Não há consenso se a atual multa do FGTS por despedida sem justa causa cobre a indenização compensatória, prevista no inciso. A extensão desse direito ainda é incerta para o conjunto dos/as trabalhadores/as em geral, portanto provavelmente não haverá efeitos imediatos no caso de ser estendido às trabalhadoras domésticas.
II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;	Se houver o depósito de FGTS, a trabalhadora doméstica tem esse direito, mas o depósito é facultativo, nos termos da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001.	O pagamento passaria a ser obrigatório, nas mesmas regras dos empregados com carteira quanto a período aquisitivo – no mínimo 6 meses de emprego nos 3 anos precedentes à demissão sem justa causa (atualmente, a lei específica apresenta outras regras: benefício no valor de 1 salário mínimo por um período máximo de 3 meses para a trabalhadora que tenha trabalhado por um período mínimo de 15 meses nos últimos 2 anos). Representaria aumento de custo na medida em que (i) todas as empregadas domésticas com carteira teriam direito em caso de demissão, e (ii) as beneficiárias podem receber mais de 3 parcelas (até 5) e com valor superior ao mínimo. Pode haver controvérsia quanto à validade da Lei 10.208, i.e., se alguns dispositivos continuariam valendo ou se as empregadas seriam cobertas pela Lei Geral do Seguro

		Desemprego (Lei nº 7998/90).
III – fundo de garantia do tempo de serviço;	Depósito facultativo instituído pelo Art. 1º, da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, resultante de negociação entre empregado(a) e empregador(a). A despeito da inclusão do(a) trabalhador(a) doméstico(a) no sistema do FGTS ser facultativa, se efetivada, reveste-se de caráter irretratável em relação ao respectivo vínculo empregatício.	O depósito do FGTS (8% sobre o salário bruto) passaria a ser obrigatório, o que representaria aumento de custo para os empregadores. Há um debate sobre a definição de uma alíquota menor no caso do emprego doméstico.
IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo Artigo 7º da Constituição.	
V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;	Não há provisão a esse respeito até o momento.	Um piso salarial diferenciado poderia ser fixado para o emprego doméstico por legislação ordinária e/ou por meio das leis estaduais relativas aos pisos salariais.
VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo artigo 7º da Constituição.	
VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;		Não teria consequência imediata. Pode ter consequência para a fixação de piso das diaristas/horistas (salário mínimo hora) se os efeitos forem estendidos para prestação de serviços.
VIII – décimo terceiro salário com base na	Assegurado pelo parágrafo único do	

remuneração integral ou no valor da aposentadoria;	mesmo Artigo 7º da Constituição.	
IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;	Em discussão no PL nº 7.570/2010 e no PL nº 191/2011.	Em princípio, poderia afetar toda a jornada de trabalho doméstico que abrange o turno da noite. Também afetaria as trabalhadoras que dormem no local de trabalho ou que moram no domicílio do empregador – mas aqui caberia regulamentação quanto a como contabilizar o tempo de trabalho.
X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;	Direito garantido.	
XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;	Não se aplica	A participação nos lucros é típica de atividades que visam lucro e que portanto descaracterizam a própria noção de trabalho doméstico. NOTA: Aqui caberia fortalecer esta distinção para evitar que as empregadas domésticas tenham sua força de trabalho utilizada em empresas, situação nada incomum no caso de pequenos negócios.
XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;	Direito não garantido. Em discussão no PL nº 7.570/2010 e no PLS nº 191/2011.	Seria pago pelos empregadores, devendo abranger a maioria das trabalhadoras (Portaria Interministerial MPS/MF nº 02/2012 determina o valor – por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade – de R$ 31,22 para o segurado com remuneração mensal de até R$ 608,80; e de R$ 22,00 para o segurado com remuneração mensal superior a R$ 608,80 e igual ou inferior a R$ 915,05)
XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;	Direito não garantido.	Nos casos em que o tempo de trabalho ultrapassa esse limite, geraria custo para o empregador, seja em termos de pagamento de horas-extras (eventual), seja em termos de contratação de outra trabalhadora (habitual), seja em termos da redução da jornada contratada. Esta é uma questão cujo cumprimento, em princípio, exigiria mais a existência de

		fiscalização.
XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;		Haveria necessidade de regulamentação específica do tempo de trabalho do trabalho doméstico, inclusive no que se refere às pausas/intervalos.
XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo Artigo 7º da Constituição.	
XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;	Em discussão no PL nº 7.570/2010 e no PL nº 191/2011.	Decorreria diretamente da aplicação do inciso XIII. Efetividade dependeria do mecanismo de controle do tempo de trabalho.
XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo Artigo 7º da Constituição.	
XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo Artigo 7º da Constituição.	
XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo Artigo 7º da Constituição.	
XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;	Não há previsão específica para o trabalho doméstico em relação a este inciso.	Esse dispositivo não tem tido aplicação prática.
XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo Artigo 7º da Constituição.	Há decisão do STF reconhecendo direitos quanto ao aviso proporcional, e projeto de lei tramitando no Congresso para estipular razão entre tempo de serviço e duração do aviso prévio. Isto teria repercussão sobre todas as categorias de trabalhadores com carteira assinada.
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;	Direito não garantido.	A aplicação das normas regulamentadoras já vigentes (ou que venham a ser criadas) depende de sistematização e divulgação das normas e procedimentos que se aplicam ao trabalho doméstico; e identificação das possíveis lacunas.

		O cumprimento poderia gerar custo para aquisição de equipamentos de proteção (empregadores/as) e de campanhas de conscientização (governo).
XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;	Direito não garantido.	Dependeria de regulamentação (o serviço doméstico é somente citado na Norma Regulamentadora 4, que o identifica como atividade de risco 2 – numa escala de 1 – menos arriscado – a 4 – mais arriscado).
XXIV – aposentadoria;	Assegurado pelo parágrafo único do mesmo Artigo 7º da Constituição.	
XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;	Inciso inserido por meio da EMC nº 53/2006, e vem sendo aplicado também para as trabalhadoras domésticas no que se refere à oferta pública do serviço. Mas não há equipamentos de educação infantil para toda a demanda.	Não faria sentido estabelecer como compromisso dos empregadores algum tipo de auxílio-creche. Portanto, a efetivação do direito poderia implicar aumento de custos para o Estado, para que garanta oferta de vagas em creche e pré-escola. No caso das crianças de 4 a 5 anos, a obrigatoriedade da garantia pública já foi estabelecida pela Emenda Constitucional 59/2008.
XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;	O obstáculo à garantia desse direito é a inexistência de sindicatos patronais.	
XXVII – proteção em face de automação, na forma da lei;	Não se aplica.	
XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;	Direito não garantido. Em discussão no PL nº 6030/2009	Poderia implicar acréscimo da contribuição do Seguro de Acidentes do Trabalho (alíquota?) para empregadores.
XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 (cinco) anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o	Já vem sendo aplicado pela Justiça do Trabalho em relação aos trabalhadores domésticos.	

limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho;		
XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;	Direito não garantido, mas dada a precariedade e o baixo status desse trabalho, este não vem sendo um problema.	Sem implicação direta.
XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;	Direito não garantido.	Sem implicação direta.
XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;	Direito não garantido.	Sem implicação direta.
XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de catorze anos;	Direito garantido, pois o trabalho doméstico de menores de 18 anos foi proibido por meio do Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008, que regulamenta os arts. 3.º, alínea *d*, e 4.º da Convenção n.º 182 da OIT que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil	
XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.	Está em discussão o PL nº 7279/2010, que define diarista e estabelece sua contribuição ao INSS como autônoma.	Questão central: (nova) lei referente ao trabalho doméstico abrange as diaristas? Isto garantiria acesso aos direitos mencionados acima para este grupo que vem crescendo nos últimos anos.

Fonte: Instituto Doméstica Legal e Ministério do Trabalho e Emprego
Elaboração própria