

## A CONVENÇÃO 189 DA OIT E OS SISTEMAS JUSLABORAIS BRASILEIRO E URUGUAIO: UMA ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO<sup>1</sup>

THE ILO CONVENTION 189, THE BRAZILIAN AND THE URUGUAYAN  
LABOUR LAWS: A COMPARATIVE ANALYSIS

Gustavo Luiz von Bahten<sup>2</sup>

**RESUMO.** No último mês de junho a OIT aprovou a convenção 189 e a recomendação 201, estabelecendo normas que buscam garantir condições de trabalho decente aos trabalhadores domésticos. O presente artigo tem por escopo analisar os principais aspectos desses dois documentos, confrontando-os com as legislações nacionais do Brasil e do Uruguai.

**PALAVRAS-CHAVE.** Convenção 189 da OIT – Recomendação da 201 OIT – Direito trabalhista comparado – Direito do trabalho brasileiro – Direito do trabalho uruguaio – Trabalhadores domésticos.

**ABSTRACT.** Last June the ILO adopted the Convention 189 and the Recommendation 201, establishing standards in order to ensure decent working conditions for domestic workers. This article has the scope to present the main features of those two documents, through a comparative study between them, the Brazilian and the Uruguayan labor legislations.

**KEYWORDS.** ILO Convention 189 – ILO Recommendation 201 – Comparative Labor Law – Brazilian Labor Law – Uruguayan Labor Law – Domestic workers.

**SUMÁRIO.** 1. Introdução. 2. Convenções x Recomendações. 2.1 Convenções. 2.2 Recomendações. 3. Principais conteúdos da Convenção 189 e da R-201, e seus correspondentes nas legislações do Brasil e do Uruguai. 3.1 Conceito de trabalhador doméstico. 3.2 Idade Mínima. 3.3 Proteção dos Direitos Humanos e Princípios fundamentais do Trabalho. 3.4 Condições de trabalho decente. 3.4.1 Proteção contra abuso, o assédio e a violência. 3.4.2 Direito à intimidade e à privacidade. 3.4.3 Segurança e saúde. 3.5 Contratos escritos. 3.6 Trabalhos migrantes. 3.7 Jornada de trabalho. 3.8 Remuneração. 3.8.1 Salário mínimo e não discriminação de remuneração em razão do sexo. 3.8.2 Possibilidade de pagamentos in natura. 3.9 Seguridade social e maternidade. 4. Processo de internalização da Convenção 189 da OIT no Uruguai e no Brasil. 4.1 No

---

<sup>1</sup> Artigo recebido em 26 de outubro de 2011 e aceito em 31 de outubro de 2011.

<sup>2</sup> Advogado, graduado em Direito (Universidade Federal do Paraná), mestre (Universidade de Heidelberg) e doutor (Universidade de Milão – Itália). gbahten@gmail.com

ordenamento jurídico uruguaio. 4.2 No ordenamento jurídico brasileiro. 5. Considerações finais: principais alterações que a C-189 e a R-201 trarão ao sistema juslaboral brasileiro. Bibliografia.

## 1. INTRODUÇÃO

No último dia 16 de junho, a 100ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, por 396 votos a favor (16 contrários e 63 abstenções), a histórica Convenção 189 (C-189) – assim como a Recomendação 201 (R-201) – estabelecendo normas que buscam assegurar condições de trabalho decente para milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos ao redor do planeta.

Tais documentos vêm preencher uma significativa lacuna do Direito Internacional: a tutela específica de uma categoria de trabalhadores que segue sendo marginalizada em diversos países, em razão das particularidades de suas condições de trabalho. O texto introdutório da C-189 traz menção expressa à contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia mundial, mas adverte que tal trabalho segue sendo desvalorizado e invisível, realizado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais migrantes ou parte de comunidades desfavorecidas, particularmente vulneráveis à discriminação, a condições de trabalho e emprego inadequadas, assim como a abusos de direitos humanos.

Ainda é cedo para analisar todas as possíveis consequências da C-189 e da R-201 no plano internacional, mas não há dúvida da grande relevância desses documentos, que buscam garantir aos trabalhadores domésticos o exercício pleno de seus direitos fundamentais.

A C-189 entrará em vigor somente doze meses depois de ser ratificada por dois países – praxe em se tratando de convenções da OIT –, o que ainda não ocorreu. Sua aplicação aos demais países dar-se-á doze meses após cada ratificação subsequente.

Além de elencar expressamente uma série de direitos trabalhistas, via de regra a C-189 busca equiparar os direitos dos domésticos aos dos demais trabalhadores. Tal equiparação trará significativas consequências ao sistema juslaboral pátrio, uma vez que tanto a Constituição da República (artigo 7º, parágrafo único), como a Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 7º, a), estabelecem diferenças entre o tratamento legal dos domésticos e das demais categorias de trabalhadores<sup>3</sup>. Isto posto, o principal objetivo do presente artigo é analisar os principais aspectos da C-189, e seus possíveis reflexos no Brasil.

Para tanto, utilizar-se-á da experiência uruguaia, que em 2006 aprovou uma nova lei sobre o trabalho doméstico (Lei 18.065/06), apontada pela própria OIT como modelo no tratamento legal do tema, possuindo conteúdo muito similar aos referidos instrumentos normativos da OIT.

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1996. p.19. “No nosso modo de ver a letra a do art. 7º da CLT não foi revogada pela Constituição. Continua a CLT a não ser aplicada ao doméstico, salvo havendo previsão em sentido contrário, além do que nem todos os direitos previstos na Constituição foram outorgados aos domésticos.”

Deste modo, ao analisar o caso uruguaio, este estudo buscará traçar breves considerações e recomendações a respeito do processo de internalização das normas estabelecidas pela Convenção 189 da OIT, assim como discutir alguns de seus possíveis impactos no sistema juslaboral brasileiro.

## 2. CONVENÇÕES X RECOMENDAÇÕES

A Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel fundamental na promoção dos direitos dos trabalhadores<sup>4</sup>, e no estabelecimento de legislações e políticas nos plano interno<sup>5</sup> e internacional<sup>6</sup>. É patente o compromisso da OIT no que tange à promoção do trabalho decente, ao respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho e à busca por justiça social para uma globalização equitativa.

Na persecução se seus fins, a OIT utiliza-se de diversos instrumentos normativos: convenções, recomendações, declarações<sup>7</sup>, resoluções<sup>8</sup> e conclusões<sup>9</sup>, que podem ser diferenciadas por sua origem e conteúdo. No presente artigo, todavia, faz-se relevante apenas a distinção entre convenções e recomendações, uma vez que as recentes C-189 e R-201 são os principais objetos deste estudo.

### 2.1. CONVENÇÕES

---

<sup>4</sup> KAUFMAN, Bruce G. *The global evolution of IR*. ILO: Geneva, 2004. p. 212. "Since its foundation in 1919, the ILO has been the single most active and influential force in the world community pressuring (...) governments to take a more humane, progressive stance of labor."

<sup>5</sup> CATHARINO, José Martins. *Direito constitucional e direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 61. "Quanto aos trabalhistas, em particular, de abastecer-se nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, convertidas ou não em fonte de direito interno. A OIT tem sido, e é, fator importante de uniformização do direito do trabalho, apesar do peso das peculiaridades nacionais."

<sup>6</sup> SWEPSTON, Lee. *Globalization and International Labor Standards: countering the Seattle syndrome*. Conference addressed in Lund, in 2002. "Its essential purpose was, and remains, to create a system of labor standards applicable to the entire world."

<sup>7</sup> MAZIÈRE, Pierre. *Droit Social International*. Paris: Archétype, 2007. p.48. "(...) l'appellation 'déclaration' est réservée aux textes les plus solennels adopté par le Conseil d'administration et la CIT. Dans leur contenu, les déclarations proclament des principes fondamentaux, des objectifs essentiels de l'Organisation, mais aussi des normes techniques d'un niveau variable."

<sup>8</sup> *Ibid.* p.47. "Les déclarations et les résolutions sont des instruments de politique sociale. Ils diffèrent cependant quant à leur contenu et quant à leurs origines."

<sup>9</sup> *Ibid.* p.48. "Des 'résolutions' et des 'conclusions' sont encore prises par divers organes internes de l'OIT, comme la Conférence Internationale du Travail, les commissions techniques des experts, les conférences spéciales, les corps créés pour couvrir des secteurs en particulier (...), les conférences régionales et les réunions techniques tenus en Asie/Pacifique, Afrique, Europe, et en Amérique."

As convenções são espécies de tratados, documentos normativos e mandatórios aprovados por organismos internacionais.

No caso da OIT, as convenções devem ser aprovadas por uma maioria qualificada de dois terços dos delegados da Conferência (artigo 19.2 da Constituição da OIT<sup>10</sup>). Todavia, apenas após sua internalização e ratificação<sup>11</sup> elas se tornam fontes formais de direito interno, fontes normativas heterônomas<sup>12</sup>.

A implementação das convenções no plano interno deve dar-se através de um diálogo social tripartite – com a efetiva participação das organizações mais representativas de empregados e empregadores – e por meio da legislação nacional, de convenções coletivas ou de outras medidas adicionais.

A interpretação das convenções deve dar-se de forma sistemática: *exempli gratia*, o texto de introdução da C-189 estabelece que ela deve ser compreendida em consonância com outros instrumentos internacionais, tais como:

- a) a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);
- b) o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966);
- c) o Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais (1966);
- d) a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial (1966);
- e) a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979) ;
- f) a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional (2000), e seu protocolo relativo à repressão e punição de tráfico de pessoas, em especial mulheres e crianças, assim como seu protocolo de combate ao Tráfico de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea;
- g) a Convenção sobre os Direitos das Criança (1989);
- h) a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias<sup>13</sup>.

Note-se ainda que a C-189 deve ser aplicada em conjunto com outras regras da OIT, com menção expressa às convenções 97 (trabalhadores migrantes, 1949), 143 (disposições complementares sobre trabalhadores

---

<sup>10</sup> É de ressaltar, ainda, que mesmo que uma determinada proposta de Convenção não atinja o quórum de dois terços, é possível que ela entre em vigor somente para os Estados-membros que a aprovaram (art. 21.1).

<sup>11</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa/ Lisboa: Almedina,2002. p.200. “Tais convenções seguem o regime geral, na medida em que têm que ser aprovadas e ratificadas pelos Estados, que passarão a ser partes nas mesmas (...), mas, contrariamente ao que é usual, elas não são negociadas pelos Estados.”

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 154. “Convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros. (...) podem ser fonte formal do Direito interno aos Estados envolvidos. Assim, irão se englobar no conceito de fonte normativa heterônoma (lei, em sentido material ou sentido amplo), desde que o respectivo Estado lhes confira ratificação ou adesão – requisitos institucionais derivados da soberania.”

<sup>13</sup> Convenção não ratificada pelo Brasil.

migrantes, 1975), 156 (trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981), 181 (agências de emprego privadas, 1997), à recomendação 198 (sobre relações de trabalho, 2006), e ao marco multilateral da OIT sobre migrações (2006).

## 2.2. RECOMENDAÇÕES

As recomendações seguem o mesmo rito de aprovação das convenções<sup>14</sup>, após um parecer de uma comissão técnica. Todavia, ao contrário das convenções, as recomendações não possuem nenhum tipo de procedimento de ratificação, uma vez que não possuem nenhum efeito vinculante aos Estados membros<sup>15</sup>, não gerando direitos ou obrigações para os membros da OIT<sup>16</sup>.

Assim, recomendações são normas referenciais, fontes materiais de Direito que podem ser utilizadas a fim de inspirar políticas e legislações domésticas<sup>17</sup>. O artigo primeiro da R-201, *exempli gratia*, determina que a recomendação deve ser interpretada em conjunto com a C-189, suplementando-a no que for cabível.

Entretanto, note-se que apesar de sua natureza não mandamental, a OIT verifica a implementação de suas convenções nos países membros<sup>18</sup>, em consonância com o artigo 19.6 de sua Constituição.<sup>19</sup>

<sup>14</sup> Em conformidade com o artigo 19.2 da Constituição da OIT.

<sup>15</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. cit.* p.201. “Das recomendações constam medidas a pôr em prática pelos Estados membros, que não são vinculativas.”

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 155. “A recomendação consiste em diploma programático expedido por ente internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados. A declaração também é evento programático, embora expedido por Estados soberanos em face de determinado evento ao congresso. Tanto a recomendação como a declaração não constituem fontes formais do Direito, não gerando direitos e obrigações aos indivíduos na ordem jurídica interna dos Estados celebrantes. Contudo, certamente têm o caráter de fonte jurídica material, uma vez que cumprem o relevante papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoar sua legislação interna na direção lançada por esses documentos programáticos internacionais.”

<sup>17</sup> MAZIÈRE, Pierre. *Op.cit.* p.47. “La décision d’adopter une recommandation à la place d’une convention est prise par la CIT en assemblée plénière, sur proposition de la commission technique compétente. (...) Les recommandations diffèrent des conventions en ce que les mesures qu’elles renferment ne deviennent pas obligatoires par voie de ratification. Elles ne sont d’ailleurs pas soumises à cette procédure, et n’ont pas vocation à devenir des traités internationaux. Les recommandations constituent seulement des normes de référence dont elles incitent les États membres à s’inspirer en matière de politique sociale.”

<sup>18</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3a ed. São Paulo: LTr, 2000. p.195. “O conceito de recomendação tradicionalmente consagrado pelo Direito Internacional Público é o de que ela não cria obrigações para os Estados participantes das conferências ou instituições que a adotam. No entanto, ex vi do artigo 19, par.6º, da Constituição da OIT, os Estados-membros têm a obrigação de submeter, no prazo máximo de 18 meses, a recomendação, à autoridade que, de acordo com seu direito interno, for competente para legislar ou adotar outras medidas referentes à matéria versada. Essa autoridade poderá transformar em lei todos, alguns ou apenas um dos dispositivos de recomendação, adotar outras medidas em relação aos mesmos, ou, simplesmente, tomar conhecimento do diploma internacional, sem aprovar qualquer ato que lhe seja pertinente. Por sua vez, qualquer que tenha sido a atitude adotada, cumpre ao Governo de cada país informar à RIT, periodicamente, sobre o estado de sua legislação e da efetiva aplicação dos assuntos tratados na recomendação (...).”

### 3. PRINCIPAIS CONTEÚDOS DA CONVENÇÃO 189 E DA R-201, E SEUS CORRESPONDENTES NAS LEGISLAÇÕES DO BRASIL E DO URUGUAI

#### 3.1. CONCEITO DE 'TRABALHADOR DOMÉSTICO'

O artigo 1º da C-189 conceitua o trabalhador doméstico como toda pessoa que desempenha função no ambiente doméstico, de forma não eventual.

A lei brasileira, por sua vez, é mais restritiva, estabelecendo que o trabalhador doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas (artigo 1º, lei 5859/72). Definição semelhante é trazida pelo ordenamento jurídico uruguaio (artigo 1º, lei 18.065/06).<sup>20</sup>

Assim, note-se que, ao contrário dos textos nacionais, o conceito de trabalhador doméstico enunciado pela C-189 não está restrito àqueles trabalhadores que prestam atividades com finalidade não lucrativa, ou seja, sem benefícios econômicos diretos ao empregador.<sup>21</sup>

Desta forma, a título de exemplo, alguém que realiza a limpeza de um escritório de um profissional que trabalha em sua própria residência, não deve ser considerado um trabalhador doméstico de acordo com a legislação brasileira ou uruguaia<sup>22</sup>, ao passo que para a OIT, sim.

Tal observação faz-se premente tendo em vista que o texto da convenção se aplica a todos os trabalhadores domésticos que se enquadrem na definição

---

<sup>19</sup> “Article 19 – 6. In the case of a Recommendation: (a) the Recommendation will be communicated to all Members for their consideration with a view to effect being given to it by national legislation or otherwise; (b) each of the Members undertakes that it will, within a period of one year at most from the closing of the session of the Conference or if it is impossible owing to exceptional circumstances to do so within the period of one year, then at the earliest practicable moment and in no case later than 18 months after the closing of the Conference, bring the Recommendation before the authority or authorities within whose competence the matter lies for the enactment of legislation or other action; (c) the Members shall inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring the Recommendation before the said competent authority or authorities with particulars of the authority or authorities regarded as competent, and of the action taken by them; (d) apart from bringing the Recommendation before the said competent authority or authorities, no further obligation shall rest upon the Members, except that they shall report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice in their country in regard to the matters dealt with in the Recommendation, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to the provisions of the Recommendation and such modifications of these provisions as it has been found or may be found necessary to make in adopting or applying them.”

<sup>20</sup> “Artículo 1º (Concepto) - Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.”

<sup>21</sup> Existem legislações ainda mais restritivas, como é o caso da lei argentina, que estabelece que os domésticos são aqueles que prestam serviços dentro da vida doméstica, que não tragam lucro ou benefício econômico, e que prestem serviços pelo período mínimo de um mês, trabalhando ao menos quatro horas por dia, pelo menos quatro dias por semana (art. 1º, DL 326/56). Não se consideram trabalhadores domésticos, ainda, parentes do dono da casa, trabalhadores contratados exclusivamente para cuidar de doentes, ou motoristas (art. 2º, DL 326/56).

<sup>22</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da seguridade social*. 20ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. p.113. “Se o serviço é prestado a pessoa ou a família que têm por intuito atividade lucrativa, o prestador de serviços vai ser considerado empregado comum, regido pela CLT.”

da OIT, mesmo àqueles não considerados como tais pelas legislações nacionais.<sup>23</sup>

### 3.2. IDADE MÍNIMA

De acordo com a C-189 – em consonância com as convenções 138 (1973) e 182 (1999) da OIT – haverá uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, que não poderá ser inferior ao mínimo exigido para os trabalhadores em geral. A R-201, por sua vez, determina que os trabalhadores domésticos menores de 18 anos devem receber especial proteção, com uma limitação de tarefas e de horas de trabalho – a fim de proporcionar o tempo adequado ao descanso, à educação, ao lazer e à família – e a proibição do trabalho noturno.

No Brasil o trabalho doméstico é permitido a partir dos 16 anos, sendo tal idade mínima aplicável a todas as categorias de trabalhadores – salvo aprendizes, autorizados a trabalhar a partir dos 14 anos (CR, artigo 7º, XXXIII).

Já no Uruguai, a idade mínima para os trabalhadores em geral é de 15 anos (*‘Código de la Niñez y Adolescencia’*), mas a lei 18.065/06 estabelece que para o trabalho doméstico há uma idade mínima de 18 anos (sendo que o INAU – *‘Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay’*<sup>24</sup> – pode autorizar o trabalho doméstico a partir dos 15 anos em determinadas hipóteses)<sup>25</sup>.

Além disso, de acordo com a C-189, o trabalho do menor não poderá privá-lo de frequentar a escola, nem comprometer seu acesso à educação superior ou à formação profissional (artigo 4º).

Neste sentido, o *‘Código de la Niñez y Adolescencia’* uruguaio proíbe que menores trabalhem em funções que dificultem sua formação educacional (artigo 163). Do mesmo modo, no Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente busca efetivar o direito dos menores à educação e à formação profissional (artigos 4, 62 e 63, entre outros), direito este garantido constitucionalmente (artigo 227, CR).<sup>26</sup>

### 3.3. PROTECAO AOS DIREITOS HUMANOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

<sup>23</sup> Há a possibilidade de não aplicação da convenção a categorias de trabalhadores que possuam proteção ao menos equivalente, ou que possuam particularidades de caráter substantivo, desde que tais circunstâncias sejam justificadas à própria OIT.

<sup>24</sup> “El Art. 68 del Código de la Niñez y Adolescencia de Uruguay, ubica al INAU como rector en políticas de infancia, lo cual significa revisar las prácticas y procedimientos establecidos anteriormente y adecuarlos al marco legal vigente.” *Fonte: INAU.*

<sup>25</sup> “Artículo 11 (Capacidad para contratar).- La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.”

<sup>26</sup> GRUNSPUN, Haim. *O trabalho das crianças e dos adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000. p. 71. “O Brasil tem leis avançadas sobre o trabalho infantil comparando a outros países em desenvolvimento, portanto mais próximas dos anseios universais de erradicar o trabalho infantil, difundidos pela OIT e UNICEF, braços da ONU.”

De acordo com o artigo 3º da C-189, os países deverão adotar medidas que visem assegurar a proteção efetiva dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos, promovendo e respeitando os princípios e direitos fundamentais do trabalho. Esta norma remete à Declaração de Princípios Fundamentais do Trabalho de 1998, que buscou estabelecer um rol de direitos trabalhistas universais, garantindo que avanços sociais seguissem o progresso econômico. De acordo com tal declaração, a OIT estabeleceu que algumas das suas convenções passariam a ter um *status* 'fundamental', devendo ser observadas pelos países independentemente de ratificação<sup>27</sup>. São elas:

1. Convenção concernente ao trabalho forçado ou obrigatório, 1930 (No. 29);
2. Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1948 (No. 87);
3. Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (No. 98);
4. Convenção concernente à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, 1951 (No. 100);
5. Convenção concernente à Abolição do trabalho forçado, 1957 (No. 105);
6. Convenção concernente à discriminação em material de emprego e profissão, 1958 (No. 111);
7. Convenção sobre idade mínima de admissão ao emprego , 1973 (No. 138);
8. Convenção sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação, 1999 (No. 182).

Ressalte-se que todas essas convenções foram ratificadas por Brasil e Uruguai<sup>28</sup>, com exceção da Convenção 87, ainda não ratificada pelo Brasil.

Desta forma, a C-189 protege os direitos à liberdade de associação, à liberdade sindical, ao reconhecimento do efetivo direito à negociação coletiva, à eliminação de todas as formas de trabalho forçado, à abolição do trabalho infantil e à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Além disso, especificamente com relação ao direito de liberdade de associação, liberdade sindical e negociação coletiva, a própria C-189 estabelece que os trabalhadores domésticos têm direito a constituir e afiliar-se às organizações, federações e confederações que estimem ser convenientes.

---

<sup>27</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2007. p.44. "A OIT, ao fixar quatro princípios ou direitos fundamentais no trabalho, em 1998, elegeu quais seriam os direitos humanos básicos e proclamou-os como indicadores mínimos da dignidade dos trabalhadores. (...). O que pretende a OIT é que seja ampliada a atenção ao âmbito social e repensadas fórmulas de tomar em consideração a função social do trabalho na sociedade."

<sup>28</sup> ROMERO, Graciela. *Reflexiones acerca de la exigibilidad y justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales* "Es de destacar como positivo la plena inserción de Uruguay en el seno del derecho Internacional de los derechos Humanos al haber ratificado los tratados más importantes tanto a nivel regional como universal."

Neste sentido, as leis uruguaias 17.940 (liberdade sindical), 18.566 (negociação coletiva), 16.045 (contra a discriminação em razão do sexo) e 18.104 (sobre igualdade de oportunidades e direitos entre homens e mulheres), entre outras. No Brasil, a CR protege a livre associação sindical (artigo 8º, CR), respeitando-se, todavia, o princípio da unicidade, assim como a estabilidade provisória de seus dirigentes (artigo 8º, VIII, CR).

### 3.4. CONDIÇÕES DE TRABALHO DECENTE

#### 3.4.1. Proteção contra o abuso, o assédio e a violência

A C-189, em seu artigo 5º, estabelece que os trabalhadores domésticos deverão ser protegidos de todas as formas de abuso, assédio ou violência.

Nesta seara, Brasil e Uruguai aprovaram a 'Convenção de Belém do Pará', no âmbito da Organização dos Estados Americanos - OEA, para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher.

Também em consonância com este tema, a lei uruguaia 18561/09 contra o assédio sexual, e a convenção coletiva da categoria (2008), em seu artigo 10º. De acordo com a legislação brasileira, o assédio por parte do empregado pode ser sancionado com a demissão por justa causa, caracterizando incontinência de conduta (482, CLT). Já no assédio por parte de empregador, há a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483, CLT). Em ambos os casos é possível ainda cumular pedido de indenização por danos morais, baseado na violação do direito à intimidade e à dignidade.<sup>29</sup>

#### 3.4.2. Direito à intimidade e à privacidade

Todos os membros deverão adotar medidas que assegurem a privacidade dos trabalhadores, em especial quando residem no lugar em que trabalham (artigo 6º). Também nesse sentido o Pacto de San José da Costa Rica.

A R-201 traz normas expressas sobre diversos aspectos relacionados à intimidade e à privacidade, em especial relativas à exigibilidade e à confidencialidade de exames médicos.

O texto constitucional uruguaio inclui normas de respeito à dignidade e privacidade de trabalhadores e trabalhadoras (artigos 7º, 54º, 72º e 332º). Além disso, o direito à intimidade é protegido no Uruguai pela lei 17.838. Do mesmo modo, a proteção da intimidade e da privacidade, no Brasil, também tem *status* constitucional (artigo 5º, X, CR).

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 191. "Sob o prisma do Direito do trabalho, se o assédio é de iniciativa de um empregado em relação a outro colega ou ao empregador, poderá o autor ser dispensado, pela prática de incontinência de conduta ou mau procedimento. Se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Em ambas as situações, o pleito versará também sobre indenização por dano material ou moral, dada a violação do direito à intimidade, assegurado no art.5º, X, da Constituição Federal."

### 3.4.3. Segurança e saúde

O 13º artigo da C-189 garante aos trabalhadores domésticos o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Os países deverão adotar medidas eficazes a fim de garantir a segurança e a saúde dos domésticos, tendo em conta a especial natureza do trabalho. No Uruguai se aplica aos domésticos o decreto 291/008 sobre segurança, saúde e meio ambiente no trabalho. Além disso, a convenção coletiva de dezembro de 2010 prevê a formação de uma comissão tripartite de saúde laboral para a categoria.

No Brasil, há uma série de normas que buscam a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores domésticos. Todavia, não se lhes aplica o disposto na portaria 3.214/78, nem os adicionais de penosidade, periculosidade e insalubridade, uma vez que aos domésticos não é aplicado o disposto na CLT.<sup>30</sup>

Ainda sobre este tema, Brasil e Uruguai ratificaram a convenção 155 da OIT.

### 3.5. CONTRATOS ESCRITOS

O artigo 7º da C-189 determina que os trabalhadores domésticos devem ser informados de forma adequada sobre as condições de seu trabalho, preferencialmente com contratos escritos ou com acordos coletivos que contenham: nome completo e endereço do empregador e do trabalhador, local de trabalho habitual, data de início do contrato e sua duração (quando contrato de prazo determinado), o tipo de trabalho, a remuneração, método de cálculo e periodicidade dos pagamentos, horas normais de trabalho, férias anuais remuneradas, períodos de descanso diários e semanais, o fornecimento de alimentos e alojamento, o período de experiência (quando houver), as condições de repatriação (se cabível), condições de término da relação de trabalho, incluindo o aviso prévio que as partes devam observar. A R-201 sugere ainda a inclusão de outras informações, tais como uma descrição das tarefas, a possibilidade da concessão de licenças para tratamento de saúde, detalhes do alojamento, pagamentos feitos *in natura* e seus respectivos valores, remuneração de horas-extras e do tempo de sobreaviso, além de possíveis deduções feitas na remuneração do empregado. A R-201 propõe, ainda, a criação de um modelo de contrato de trabalho doméstico, a ser disponibilizado gratuitamente a trabalhadores, empregadores, organizações sindicais e aos demais interessados.

---

<sup>30</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 99. “ (...) o empregado doméstico não está protegido por normas de saúde, higiene e segurança, não se lhe aplicando a Portaria n. 3.214, de 8-6-1978. Da mesma forma, não tem direito a receber adicional de penosidade, insalubridade ou periculosidade, qinda que trabalhe em condições gravosas à saúde, até mesmo porque a CLT não se aplica aos domésticos (artigo 7º, a). O que é realmente despropositado. Assim, não se aplicam aos domésticos o artigo 192 da CLT, que trata do adicional de insalubridade, nem o artigo 193, que versa sobre adicional de periculosidade.”

No Uruguai não há norma que diga que um contrato de trabalho deva ser escrito, com poucas exceções. A mesma regra se aplica ao Brasil<sup>31</sup>, sendo válido o contrato de trabalho de natureza consensual<sup>32</sup>, celebrado tacitamente<sup>33</sup>.

Desta maneira, a fim de garantir a correta observância da normativa da OIT, mesmo na falta de um instrumento formal, incumbe ao empregador o dever de informar adequadamente as condições do contrato de trabalho aos trabalhadores domésticos.

### 3.6. TRABALHADORES MIGRANTES

Há uma série de normas que visam proteger os trabalhadores migrantes, que devem receber por escrito as condições de trabalho antes de cruzar a fronteira. A C-189 prevê ainda que o trabalho migrante deve ser objeto de cooperação entre os países (artigo 8º), e que os trabalhadores têm direito a conservar seus documentos de viagem e identidade (artigo 9º).

No Uruguai, a lei 18.250 de 2008 refere-se aos trabalhadores migrantes em geral, e estabelece o princípio da igualdade de tratamento em matéria de trabalho e seguridade social com relação aos nacionais, tipificando o delito de tráfico de pessoas. No Brasil, a proteção dos direitos fundamentais dos estrangeiros possui *status* constitucional (artigo 5º, *caput*).

### 3.7. JORNADA DE TRABALHO

Domésticos e trabalhadores em geral devem ter igualdade de tratamento no que toca a horas normais de trabalho, compensação e horas-extras, períodos de descanso diário e semanais, e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, tendo em conta as características especiais do trabalho doméstico. O período de descanso semanal deve ser de ao menos 24 horas consecutivas e o período em que permanecerem à disposição do empregador deve ser contado como horas de trabalho (artigo 10º).

No Uruguai, o artigo 2º da lei 18.065/06 estabelece uma jornada diária de 8 horas e semanal de 44 horas para os trabalhadores domésticos<sup>34</sup>. A mesma lei, para fins de intervalo intrajornada, diferencia os trabalhadores 'com retiro'

<sup>31</sup> O artigo 442 da CLT, que rege o tema, estabelece que "*contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego*".

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* p. 503. "(...) o contrato empregatício é essencialmente consensual (isto é, não formal), é inquestionável que também poderá ser provado por quaisquer meios probatórios lícitos existentes, mesmo que distintos da instrumentalização escrita (artigo 442, *caput*, e 456, *caput*, da CLT; artigo 332 do CPC)."

<sup>33</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual (...)*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 66. "O contrato não precisa ser feito por escrito, podendo ser celebrado verbalmente, como qualquer contrato. Pode ser celebrado tacitamente, se não houve qualquer oposição à prestação dos serviços."

<sup>34</sup> "Artículo 2º (Limitación de la jornada) - Establécese la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales."

(aqueles que não moram no local de trabalho), dos 'sem retiro' (os que habitam no local de trabalho). No caso dos primeiros, há o direito a meia hora remunerada, enquanto os segundos têm o direito a duas horas não remuneradas. Os horários devem ser pactuados entre empregados e empregadores<sup>35</sup>.

Há ainda o direito a um descanso noturno de ao menos nove horas<sup>36</sup>, e a um descanso semanal não inferior a trinta e seis horas contínuas, incluindo o domingo.<sup>37</sup> Quanto a férias e horas-extras, seguem-se as normas aplicáveis aos demais trabalhadores.

Além disso, o convênio coletivo de 2010 garante aos domésticos uma compensação pelo trabalho noturno (das vinte e duas às seis horas) de ao menos 15 % sobre o salário base.

De acordo com a legislação brasileira, os trabalhadores domésticos têm direito a férias anuais remuneradas de trinta dias (acrescidas do terço constitucional<sup>38</sup>), após cada período de doze meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família (artigo 3º da lei 5.859/72, com redação determinada pela lei 11.324/06). Há, também, o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (artigo 7º, XV e parágrafo único, CR). Não há, todavia, qualquer menção à limitação de jornada, intervalo intra ou interjornada, adicional noturno<sup>39</sup> ou horas-extras<sup>40</sup>.

### 3.8. REMUNERAÇÃO

#### 3.8.1. Salário mínimo e não discriminação de remuneração em razão do sexo

A Convenção 189 estabelece que os trabalhadores domésticos devem receber ao menos o salário mínimo, e não pode haver discriminação da remuneração em razão do sexo (artigo 11º).

---

<sup>35</sup> "Artículo 3º (Descanso intermedio) - El descanso intermedio será de media hora pagada como trabajo efectivo si se tratare de trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado "con retiro". Tratándose de trabajadoras/es "sin retiro" el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas. En ambos casos, las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio. El tiempo de descanso intermedio será de libre disposición por parte de los/as trabajadoras/es."

<sup>36</sup> "Artículo 5º (Descanso nocturno).- Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en el régimen denominado "sin retiro" tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada."

<sup>37</sup> "Artículo 4º (Descanso semanal) - El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante."

<sup>38</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Práticas (...)*. p.20. "Não há dúvida que o empregado doméstico tem direito ao terço constitucional de férias (...)."

<sup>39</sup> *Ibid.* p.20. "(...) não tem direito o doméstico ao adicional noturno."

<sup>40</sup> *Ibid.* p. 19. "No que diz respeito à jornada de trabalho, entendemos que o doméstico pode trabalhar mais de 8 horas diárias e 44 semanais (...). (...) não haverá obrigatoriedade de pagamento de horas-extras."

No Uruguai, a partir de 2008, o trabalho doméstico foi incluído no regime de ‘conselho de salários’<sup>41</sup>, o que garante um salário mínimo para a categoria<sup>42 43</sup>.

No Brasil, por sua vez, há um salário mínimo constitucionalmente garantido a todos os trabalhadores, inclusive aos domésticos (artigo 7º, IV e parágrafo único, CR). É constitucionalmente previsto ainda o direito ao 13º salário<sup>44</sup> (artigo 7º, VIII e parágrafo único, CR) e à irredutibilidade salarial<sup>45</sup> (artigo 7º, VI, e parágrafo único, CR).

O princípio da não discriminação entre os gêneros – corolário do direito à igualdade<sup>46</sup> – é garantido pelo ordenamento jurídico brasileiro, podendo-se destacar neste sentido, os artigos 3º, IV, 5º, caput e 5º, I, da Constituição da República.

### 3.8.2. Possibilidade de pagamentos *in natura*

O salário dos trabalhadores domésticos deve ser pago em dinheiro, periodicamente, no mínimo uma vez por mês. Outros meios de pagamento – como o depósito bancário ou o cheque – são permitidos, com a anuência do trabalhador. Pagamentos *in natura* são permitidos, desde que sigam as mesmas regras dos trabalhadores em geral, e que tenham determinação de preço adequado (artigo 12º).

No Uruguai, o decreto 224/007 – que regulamenta a lei 18.065/06 – prevê que no caso do trabalho ‘sem retiro’ há a obrigação de fornecer alimentação e habitação, que podem somar até 20% do salário mínimo fixado. O Conselho de salários pode modificar este percentual.

No Brasil, por sua vez, o artigo 2º-A da lei 5.859/72 – acrescentado pela lei 11.324/06 – veda descontos no salário do empregado doméstico por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia. O parágrafo único do mesmo artigo, todavia, estabelece que poderão ser descontadas essas

<sup>41</sup> “Dentro de los métodos clásicos de fijación de salarios, nuestro país ha optado reiteradamente, por el de convocar a Consejos de Salarios. Órganos de integración tripartita, creados por Ley 10.449, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.” *Fonte: Ministério do Trabalho e Seguridad Social do Uruguai.*

<sup>42</sup> “Artículo 6º (Salario y categorías).- Incorporase a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.”

<sup>43</sup> “Artículo 12 (Documentación de trabajo).- Los patronos de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, deberán extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la Ley Nº 16.244, de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.”

<sup>44</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual (...)*. p. 77. “(...) o 13º salário do empregado doméstico será pago na mesma forma que a qualquer empregado.”

<sup>45</sup> *Ibid.* p. 76. “O princípio da irredutibilidade dos salários não impede, contudo, os descontos no salário do doméstico, como o da contribuição previdenciária, do imposto de renda retido na fonte ou atpe das utilidades fornecidas pelo empregador (...). A irredutibilidade salarial irá depender da lei salarial vigente, pouco importando a existência de inflação, que não irá importar na correção dos salários.”

<sup>46</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op.cit.* p.130. “A não discriminação é, provavelmente, a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro em seu conjunto.”

despesas quando se referirem a local diverso da residência em que ocorrer a prestação do serviço, desde que essa possibilidade tenha sido acordada entre as partes de maneira expressa.

### 3.9. SEGURIDADE SOCIAL E MATERNIDADE

Domésticos devem ter condições equivalentes a outros trabalhadores em matéria de seguridade social, inclusive com relação à maternidade, em conformidade com o artigo 14º da C-189.

No Uruguai, há o seguro desemprego para todos domésticos. Já no caso de auxílio-doença, pode-se optar pelos serviços da ASSE (Administração de Serviços de Saúde do Estado) ou de uma instituição de assistência médica coletiva<sup>47</sup>. Há normas sobre o tema também no sistema nacional integrado de saúde. A própria lei 18.065/06, em seu artigo 14º, prevê que se aplicam aos domésticos, via de regra, todas as normas de Direito do Trabalho e da Previdência Social<sup>48 49 50</sup>.

No caso brasileiro, aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, nos termos do artigo 4º da lei 5.859/72<sup>51</sup>. A própria Constituição da República garante o direito à aposentadoria aos trabalhadores domésticos (artigo 7º, XXIV e parágrafo único).

Além disso, é facultada a inclusão do empregado doméstico no FGTS (lei 10.208/01, que acrescentou o artigo 3º-A na lei 5.859/72), sendo a estes garantido o seguro-desemprego quando houverem trabalhado como domésticos por um período mínimo de quinze meses nos vinte e quatro meses anteriores, contados da dispensa sem justa causa, nos termos dos artigos 6º-A a 6º-D da lei 5.859/72, acrescentado pela lei 10.208/01.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> “Artículo 10 (Cobertura a la enfermedad común).- Las/os trabajadoras/es domésticas/os incluidas/os en el seguro social de enfermedad organizado por el Decreto-Ley Nº 14.407, de 22 de julio de 1975, y normas concordantes, sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad dispuesto en el numeral 2) del artículo 13 de la referida norma, podrán optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública. A dichos efectos el Banco de Previsión Social contratará a ASSE en las condiciones económicas que fijará la reglamentación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 275 de la Ley Nº 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 287 de la Ley Nº 17.930, de 19 de diciembre de 2005.”

<sup>48</sup> “Artículo 14 (Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social).- Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.”

<sup>49</sup> “Artículo 8º (Indemnización por despido especial).- La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la Ley Nº 11.577, de 14 de octubre de 1950.”

<sup>50</sup> “Artículo 9º (Subsidio por desempleo).- Inclúyese a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley Nº 15.180, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las formas y condiciones que fije la reglamentación.”

<sup>51</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito (...)*. p. 113. “O empregado doméstico era segurado facultativo na Lei n. 3.807/60. Passou a ser segurado obrigatório com a Lei n. 5.859/72.”

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 375. “A partir de março de 2000, permitiu-se ao empregador, por ato voluntário, estender o Fundo de garantia do Tempo de Serviço a seu empregado doméstico. (...). Com sua inserção no sistema do Fundo de Garantia, o empregado

Com relação à maternidade, direito constitucionalmente previsto no artigo 6º da Carta Magna de 1988, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (artigo 4º-A da lei 5.859/72, acrescido pela lei 11.324/06). É, ainda, garantido o direito à licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (artigo 7º, XVIII e parágrafo único, CR).

#### 4. PROCESSO DE INTERNALIZAÇÃO DA CONVENÇÃO 189 DA OIT NO URUGUAI E NO BRASIL:

##### 4.1. NO ORDENAMENTO JURÍDICO URUGUAIO

A maior parte da doutrina uruguaia se filia à doutrina dualista de incorporação dos tratados. Após a negociação e a assinatura do tratado (atos do Poder Executivo), cabe ao parlamento uruguaio, através de uma lei, aprová-lo (artigo 85, 7º, da Constituição do Uruguai). Após tal referendo, o Poder Executivo ratifica o tratado. Assim sendo, os tratados internacionais, no Uruguai, possuem *status* jurídico de lei ordinária.

Todavia, há parte da doutrina constitucionalista uruguaia que considera que os tratados relativos aos direitos humanos se incorporam de forma automática à Constituição. A justificativa para tal posicionamento está nos artigos 72<sup>53</sup> e 332<sup>54</sup> da Carta Magna uruguaia, que estabelecem que o texto constitucional deve integrar-se e harmonizar-se com os direitos humanos. A própria Suprema Corte de Justiça uruguaia já compartilhou desse posicionamento, em algumas ocasiões. Neste sentido, esclarecedora é a obra de Romero<sup>55</sup> e de Uriarte Araujo<sup>56</sup>.

---

doméstico passou a ser contemplado com o seguro desemprego, em situações de dispensa injusta.”

<sup>53</sup> “Artículo 72 – La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.”

<sup>54</sup> “Artículo 332 – Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.”

<sup>55</sup> ROMERO, Graciela. *Reflexiones acerca de la exigibilidad y justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. “La existencia de un consenso jurisprudencial y doctrinal sobre que los derechos humanos reconocidos en los pactos y tratados tienen jerarquía constitucional (Marabotto así lo sostiene en su libro “Los derechos humanos en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en Uruguay). (...). Héctor Gross Espiell indica que por medio de este artículo los derechos pasan a ser der. constitucionalmente garantizados y protegidos. ( Héctor Gros Espiell “Los Derechos Humanos no enunciados o enumerados en el constitucionalismo americano y en el 29 C) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”) Sentencia No. 139 del 5-5-1997, dice que la Constitución admite la filosofía iusnaturalista o sea la existencia de der. del hombre que son anteriores y superiores al Estado del que forma parte. Hay jurisprudencia de la Corte que indica esto o sea la falta de reglamentación de un derecho Humano no conduce a que se lo deje de aplicar pues ello debe suplirse con los fundamentos de las leyes análogas, los principios generales del derecho y las doctrinas más recibidas. ( Art. 332 de la Constitución) Por ej. en el caso del debido proceso se

## 4.2. NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Os tratados assinados pelo Brasil, para serem ratificados, necessitam de prévia autorização do Legislativo. Esta autorização se dá por meio de um decreto legislativo, que autoriza a ratificação do tratado pelo Presidente da República<sup>57</sup>. Em seguida, por meio de decreto, o tratado é promulgado e publicado pelo Chefe do Executivo, passando a valer como norma interna no Brasil.

Desta forma, pode-se vislumbrar três modos de internalização da Convenção 189 no ordenamento jurídico brasileiro:

- a) A recepção com *status* de emenda constitucional, segundo o procedimento do parágrafo 3º do artigo 5º da CR;
- b) A criação de uma emenda constitucional, nos moldes do artigo 60 da CR, seguida de referendo parlamentar da C-189;
- c) A recepção por meio do referendo simples, com fundamento nos artigos 49,I e 84, VIII, da CR, sem alteração da CR;

### a) A recepção pelo procedimento do parágrafo 3º do artigo 5º da CR

No Brasil, via de regra, os tratados são recepcionados com o *status* de norma infraconstitucional, segundo o procedimento exigido para a aprovação de leis ordinárias ou complementares, dependendo de seu conteúdo.

Todavia, a emenda constitucional 45/2004 trouxe uma novidade para o sistema jurídico pátrio, acrescentando o parágrafo terceiro ao artigo 5º do texto constitucional, dispondo sobre um novo processo de incorporação de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos.

De acordo com tal regra, “os *tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas Constitucionais.*” Note-se que este é o mesmo rito exigido para a edição de emendas constitucionais, nos moldes do artigo 60 da CR. A principal diferença deste procedimento é que como resultado haverá um decreto legislativo, o que possibilitará ao presidente a edição de decreto

---

dejó su reglamentación a la ley. Hay un principio que forma parte del *ius cogens* y que consiste en reconocer a todas las personas su derecho a tener “su día ante el tribunal”, recogido en una sentencia de la Suprema Corte de Uruguay y que según este órgano se extiende a todas las materias. Es la sentencia No. 247 del 18-4 1997.”

<sup>56</sup> URIARTE ARAUJO, Daoiz. *La inconstitucionalidad de la ley de caducidad 15.048: un cambio radical en la jurisprudencia de la Suprema Corte que excede el marco que la gestara.* “Dice la sentencia “La Corporación comparte la línea de pensamiento según la cual las convenciones internacionales de derechos humanos se integran a la Carta por la vía del art. 72, por tratarse de derechos inherentes a la dignidad humana que la comunidad internacional reconoce en tales pactos.” Esta afirmación termina de despejar toda duda sobre la forma, la vigencia y el valor de la incorporación de derechos reconocidos en los pactos internacionales.”

<sup>57</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.* p. 69. “(...) o Governo Federal não pode ratificar o tratado sem que ele tenha sido aprovado pelo Congresso Nacional. E essa aprovação se dá por meio de Decreto Legislativo, que tem hierarquia de lei.”

promulgando o tratado, que terá *status* de emenda constitucional, ainda que com ela não se confunda.

Até hoje o único tratado recepcionado com *status* constitucional foi a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.<sup>58</sup>

Ressalte-se que tal procedimento não é mandatório, e que ainda é possível que tratados internacionais sobre qualquer tema – incluindo direitos humanos – sejam absorvidos pelo sistema legal pátrio com o *status* de lei ordinária.

Isto posto, por tratar-se de uma convenção que tratar de direitos individuais e sociais, é possível a recepção da C-189 respeitando-se o procedimento do artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição da República.

#### **b) A recepção por emenda constitucional, nos moldes do artigo 60 da CR, seguida de referendo simples**

Outra possibilidade é a aprovação de uma emenda constitucional em conformidade com o estabelecido pelo artigo 60 da CR. Tramita no Congresso Nacional a proposta de emenda constitucional 59, de iniciativa do senador Lindbergh Farias, que contou com o apoio de 31 senadores, buscando modificar o artigo 7º, parágrafo único da Constituição, que passaria a vigorar com a seguinte redação: “São assegurados aos trabalhadores domésticos todos os direitos previstos neste artigo.” Tal PEC foi apresentada em junho último, poucos dias após a edição da Convenção 189, e encontra-se no momento na Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal.

Caso esta, ou outra emenda do gênero seja aprovada e promulgada, nos termos do artigo 60, parágrafos segundo e terceiro da CR, um posterior referendo da Convenção 189 poderia dar-se por maioria simples do Congresso nacional, uma vez que, nesta hipótese, a C-189 estaria em perfeito alinhamento com as alterações feitas no texto constitucional.

#### **c) A recepção por meio de referendo simples, com fundamento nos artigos 49, I e 84, VIII, da CR, sem alteração do texto constitucional**

De acordo com o parágrafo único do artigo sétimo da CR: “*são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como sua integração à previdência social.*”

---

<sup>58</sup> O Congresso Nacional ratificou essa convenção por meio do Decreto Legislativo 186, de 9 de julho de 2008, sendo que em primeiro de agosto do mesmo ano o instrumento de ratificação dos referidos atos foram depositados junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas. Deste modo, em 31 de agosto de 2008, os atos internacionais em apreço entraram em vigor para o Brasil no plano jurídico externo. Por fim, o Presidente promulgou-o por meio do Decreto 6949, de 25 de agosto de 2009.

Deste modo, o texto constitucional garante aos domésticos apenas os seguintes direitos: salário mínimo (IV), irreduzibilidade salarial (VI), décimo terceiro (VIII), repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (XV), gozo de férias anuais acrescidas de um terço (XVII), licença e estabilidade à gestante (XVIII), licença-paternidade (XIX), aviso prévio proporcional (XXI) e aposentadoria (XXIV).

Todavia, note-se que tal regra em nenhum momento restringe os direitos dos trabalhadores domésticos exclusivamente ao rol elencado. De fato, os direitos trabalhistas e previdenciários dos domésticos não são restritos àqueles previsto no artigo 7º, parágrafo único, pois parte significativa dos direitos dos domésticos é regulado por legislação infraconstitucional, como a lei 5.859/1972 – regulamentada pelo decreto 71.885/1973 –, o decreto 3.361/2000 e a lei 11.324/2006. Deste modo, além dos direitos constitucionalmente assegurados, estendem-se aos domésticos os seguintes direitos:

- a) carteira assinada;
- b) feriados civis e religiosos livres;
- c) férias proporcionais no término do contrato de trabalho;
- d) garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 4-A, lei 5859-72);
- e) Auxílio doença pago pelo INSS;
- g) Vale Transporte;
- h) FGTS facultativo (com a consequente percepção do seguro desemprego);
- j) proibição de descontos no salário das despesas com alimentação, vestuário, higiene e moradia no próprio emprego;

Nestes termos, observa-se que o parágrafo único do artigo 7º da CLT não traz um rol de direitos *numerus clausus*, mas deve ser interpretado como sendo meramente exemplificativo dos direitos dos trabalhadores domésticos.

É perfeitamente possível, de acordo com a Magna Carta, incluir direitos e garantias não expressas na Constituição. Conforme previsto no parágrafo 2º do artigo 5º da CR, “*os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil faça parte.*”

Desta forma, não há que se falar em afronta ao texto constitucional com o referendo da convenção 189 da OIT, ainda que este se dê por meio de decreto legislativo com *status* de lei ordinária, havendo perfeita compatibilidade de tal convenção com a ordem jurídica brasileira..

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES QUE A C-189 E A R-201 TRARÃO AO SISTEMA JUSLABORAL BRASILEIRO**

Os trabalhadores domésticos, dada a peculiaridade de suas atividades, sempre foram tratados à margem do sistema juslaboral brasileiro. Como nos ensina Godinho Delgado (2004), “*apenas no início da década de 1970, com a*

*Lei 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto. Anos após, com o surgimento da Constituição de 1988, é que foram ampliados substantivamente os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos no país.”*<sup>59</sup>

Nestes termos, é chegada a hora de um dar um passo adiante na consolidação dos direitos dos trabalhadores domésticos em nosso país. E é justamente este o escopo da recente convenção 189 e da recomendação 201 da OIT.

Como exposto neste artigo, a análise da experiência uruguaia demonstra que grande parte dos requisitos da C-189 já são atendidos pela lei 18.065/06. É este também o entendimento de Marquez Garmendía (2011), que todavia adverte que algumas das disposições da C-189 e da R-201 poderiam ser acrescentadas ao ordenamento jurídico uruguaio, tais como a proteção específica aos trabalhadores migrantes, a não exigência de exames de HIV ou gravidez, o fomento à capacitação, a elaboração de normas que propiciem uma melhor conciliação entre o trabalho e responsabilidades familiares, melhores condições de aviso prévio e tempo livre para buscar outro trabalho e acomodação e uma maior cooperação entre Estados para melhorar a proteção internacional com relação ao tráfico de pessoas, seguridade social, controle de agências de emprego, difusão de boas práticas e recopilação de estatísticas.<sup>60</sup>

Essa mesma observação é pertinente ao Brasil que, em que pese já possui legislação adequada a muitos dos temas regulamentados pela C-189 e pela R-201, sem dúvida ainda precisa implementar muitas das normativas desses documentos, a fim de proporcionar melhores condições às trabalhadoras e trabalhadores domésticos de nosso país.

Isto posto, as principais modificações necessárias na legislação brasileira são:

- a) Limitação de jornada de trabalho, (máximo de 8 horas diárias e 44 semanais), respeitando-se os devidos intervalos intra e interjornadas, e além do consequente pagamento de horas extraordinárias acrescidas de 50%;

<sup>59</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p.374.

<sup>60</sup> MÁRQUEZ GARMENDÍA, Martha. *El Trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género.* In: Ciclo Derecho y Actualidad. Sesión del 11 de mayo de 2011. “El Convenio – en la redacción del proyecto sometido a discusión- no mejora sustancialmente la legislación uruguaya relativa al trabajo doméstico, en virtud de los avances operados en los últimos años en aquella, pela lei 18065, em vigencia desde 2006. No obstante, el proyecto de Convenio contiene algunas disposiciones cuya incorporación a nuestra normativa resultaría beneficiosa: conocimiento de las condiciones de trabajo, protección específica de las trabajadoras migrantes, así como algunas normas de la Recomendación: no exigencia de prueba de VIH o embarazo; preaviso de terminación del contrato de trabajo y tiempo libre para buscar otro trabajo y alojamiento (caso de trabajo sin retiro); fomento de la capacitación de las trabajadoras; conciliación del trabajo y responsabilidades familiares; cooperación entre los Estados para mejorar la protección en cuanto a trata de personas, seguridade social, control de agencias de empleo, difusión de buenas prácticas y recopilación de estadísticas sobre trabajo doméstico.”

- b) Possibilidade do pagamento do adicional de periculosidade, insalubridade ou penosidade, quando cabível;
- c) Estabelecimento de um contrato de trabalho escrito;
- d) FGTS obrigatório;
- e) Regulamentação específica aos trabalhadores migrantes;
- f) Fomento à capacitação;
- g) Controle de agências de emprego;
- h) Métodos de inspeção do trabalho doméstico;
- i) Maior cooperação internacional.

Alguns críticos argumentam que uma legislação mais protetiva aos trabalhadores domésticos seria um estímulo à informalidade, à terceirização, à contratação de autônomos. Assim, é fundamental garantir a efetividade dessas normas através de uma contínua fiscalização, além de proporcionar meios de promoção do diálogo social tripartite, pesquisa, treinamento, e intercâmbio de informações e de boas práticas.

Em suma, obviamente a mera recepção da C-189 não é uma garantia de que os direitos dos trabalhadores domésticos serão respeitados. Mas seguramente trata-se de um importante passo a fim de garantir melhores e mais dignas condições de trabalho a essa importantíssima – e muitas vezes marginalizada – categoria profissional.

## **BIBLIOGRAFIA**

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2007.

CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*. 36<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CATHARINO, José Martins. *Direito constitucional e direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BREWER-CARIAS, Allan R. *La aplicación de los tratados internacionales sobre derechos humanos en el orden interno. Estudio de derecho constitucional comparado latinoamericano*.

In: <http://www.scjn.gob.mx/SiteCollectionDocuments/PortalSCJN/RecJur/BibliotecaDigitalSCJN/PublicacionesSupremaCorte/SisIntProteccionDerechosHumanos/18%20La%20aplicaci%C3%B3n%20de%20los%20tratados%20internacionales.pdf>

GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 3<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2004.

GONÇALVES, Emílio. *Direitos sociais dos empregados domésticos na nova Constituição*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 1996.

GRUNSPUN, Haim. *O trabalho das crianças e dos adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000.

HENDERSON, Humberto. *Los tratados internacionales de derechos humanos en el orden interno: la importancia del principio pro homine*. In: revista IIDH, vol.39.

KAUFMAN, Bruce G. *The global evolution of IR*. ILO: Geneva, 2004.

MÁRQUEZ GARMENDÍA, Martha. *El Trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género*. In: Ciclo Derecho y Actualidad. Sesión del 11 de mayo de 2011.

MARANIELLO, Patricio Alejandro. *La incorporación de Brasil a la Convención de Viena. Fortalecimiento del MERCOSUR?* In: revista Jurídica de Direito Público & Integração – n.3, 2010/1. Justiça Federal – Seção Judiciária do Sergipe.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa/ Lisboa: Almedina, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da seguridade social*. 20ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1996.

MAZIÈRE, Pierre. *Droit Social International*. Paris: Archétype, 2007.

NASH ROJAS, Claudio. *La incorporación de los instrumentos internacionales de derechos humanos en el ámbito nacional: la experiencia chilena*. Apresentado no “Curso Regional para Jueces, Fiscales y Abogados de Argentina, Chile y Uruguay”, organizado pela UNICEF. Montevideo, 2003.

SILVESTRE, Carlos. CORTÉS MARTINEZ, José. *Direitos e obrigações dos empregados domésticos*. Bauru: EDIPRO, 2000.

SWEPSTON, Lee. *Globalization and International Labor Standards: countering the Seattle syndrome*. Conference addressed in Lund, in 2002.

ROMERO, Graciela. *Reflexiones acerca de la exigibilidad y justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)*. In: [http://www.choike.org/documentos/desc\\_romero.pdf](http://www.choike.org/documentos/desc_romero.pdf)

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3a ed. São Paulo: LTr, 2000.

TORRES, Anita M. Meinberg Perecin. *A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

URIARTE ARAUJO, Daoiz. *La inconstitucionalidad de la ley de caducidad 15.048: un cambio radical en la jurisprudencia de la Suprema Corte que excede el marco que la gestara*.

In: <http://www.fder.edu.uy/contenido/blog/archivo/uriarte-araujo-inconstitucionalidad-de-ley-caducidad.pdf>