



PREVIDÊNCIA SOCIAL

Estudos

Políticas para a Expansão
da Cobertura
dos Trabalhadores e
Trabalhadoras Domésticas:
A Experiência do Brasil

Mônica Cabanas Guimarães

Ministério da Previdência Social
Secretaria de Políticas de Previdência Social

Políticas para a Expansão da Cobertura dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas: A Experiência do Brasil

Mônica Cabanas Guimarães

© 2008 Ministério da Previdência Social
Presidente da República: Luiz Inácio Lula da Silva
Ministro da Previdência Social: Luiz Marinho
Secretário Executivo: Carlos Eduardo Gabas
Secretário de Políticas de Previdência Social: Helmut Schwarzer
Diretor do Depto. do Regime Geral de Previdência Social: João Donadon
Diretor do Depto. dos Reg. de Prev. no Serviço Público: Delúbio Gomes Pereira da Silva
Coordenador-Geral de Estudos Previdenciários: Luis Henrique da Silva de Paiva

A Coleção Previdência Social é uma publicação do Ministério da Previdência Social, de responsabilidade da Secretaria de Políticas de Previdência Social e organizada pela Coordenação-Geral de Estudos Previdenciários.

Edição e Distribuição:
Ministério da Previdência Social
Secretaria de Políticas de Previdência Social
Esplanada dos Ministérios, Bloco F
70059-900 – Brasília-DF
Tel.: (61) 3317-5014/5342 Fax: (61) 3317-5197

Também disponível no endereço: www.previdencia.gov.br

Tiragem: 4.000 exemplares

Impresso no Brasil / Printed in Brazil
Coronário Editora Gráfica Ltda.

As opiniões e propostas porventura contidas nesta publicação são de responsabilidade do(s) autor(es), não refletindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério da Previdência Social.

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte.

Mônica Cabanas Guimarães

Políticas para a expansão da cobertura dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas: a experiência do Brasil. / Mônica Cabanas Guimarães. -- Brasília: MPS, 2008.

88 p. -- (Coleção Previdência Social. Série Estudos; v. 26)

ISBN 978-85-88219-33-5

1. Previdência Social. 2. Trabalho Doméstico. 3. Cobertura Previdenciária. I. Título. II. Título: a experiência do Brasil. III. Série.

Sumário

Apresentação	05
Introdução	07
O problema, o objeto e os objetivos.....	07
Metodologia	07
A pesquisa	07
Hipóteses.....	08
Visão Geral	08
Capítulo 1 – O Sistema Previdenciário Brasileiro.....	11
Capítulo 2 – O perfil dos trabalhadores domésticos no Brasil.....	25
A questão das empregadas domésticas	25
2.1 – O caso brasileiro.....	25
2.2 Questão de Gênero	39
2.3 Questão de Raça	49
2.4 - O trabalho Infantil.....	52
2.5. Organização dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas Brasileiras.....	58
Capítulo 3 – Emprego Doméstico no Brasil e suas vinculações com a Previdência Social	61
3.1 - Legislação Brasileira.....	61
3.2. Problemas para a expansão de Cobertura Previdenciária dos trabalhadores domésticos Brasileiro.....	68
Conclusão	77
Bibliografia	83
Coleção Previdência Social: Títulos Publicados.....	87

Sumário de Tabelas, Gráficos e Organograma

Tabela	22
Tabela - Brasil:Participação do emprego doméstico no emprego total por gênero	70
Gráfico Reforma da Previdência x Deficit.....	23
Gráfico Pesquisa I Pesquisa por idade que iniciou no trabalho doméstico	28
Gráfico Pesquisa II Idade que o entrevistado começou a trabalhar	28
Gráfico Pesquisa II Pesquisa por idade que iniciou no trabalho doméstico.....	29
Gráfico Pesquisa I Pesquisa com item cor da pele	29
Gráfico Pesquisa II Etnia dos Entrevistados.....	30
Gráfico Pesquisa I Possui carteira de trabalho	31
Gráfico Pesquisa II Entrevistados que possuem Carteira de Trabalho.....	32
Gráfico Pesquisa I Possui Carteira assinada pelo empregador	32
Gráfico Pesquisa II Entrevistados que possuem Carteira de Trabalho.....	33
Gráfico Pesquisa I Paga Previdência Social	34
Gráfico Pesquisa II Entrevistados que pagam Previdência Social	34
Gráfico Pesquisa I Você sabe para que serve a Previdência Social?	35
Gráfico Pesquisa II Entrevistados que sabem para que serve a Previdência Social.....	35
Gráfico Pesquisa I Você colocou seu empregador na Justiça do Trabalho?.....	36
Gráfico Pesquisa II Entrevistados que sabem que a patroa pode abater o Imposto de Renda, devido por ela, a contribuição que ela pagou a Previdência Social.....	37
Gráfico Brasil - Taxa de ocupação por Gênero, 1992 e 2004	49
Gráfico Brasil - Evolução da Taxa de Ocupação por Etnia, 1992 - 2004.....	51
Gráfico - Brasil: Participação do emprego doméstico por gênero e raça no emprego total, 1992 - 2004.....	70
Gráfico - Brasil: Evolução da participação do emprego doméstico com e sem carteira na ocupação total, 1992-2004.....	71
Gráfico – Brasil – Rendimento Médio Real do Trabalho Principal, segunda posição na ocupação – 1992 a 2004.....	72
Organograma - Público Beneficiário Potencial – Dedução da Contribuição Patronal no Imposto Devido	75

Apresentação

Como todos sabem, a Constituição Federal do Brasil de 1988 estabeleceu um novo conceito para o sistema previdenciário brasileiro – o da seguridade social, e definiu várias alterações nos direitos e garantias do trabalhador brasileiro. Essas mudanças também beneficiaram os trabalhadores domésticos, que passaram a ter vários direitos trabalhistas como o do salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, férias anuais remuneradas com um terço a mais do salário, aviso prévio, licença maternidade e paternidade, entre outros.

Os desafios para ampliar o percentual dos trabalhadores que está coberto pelos direitos trabalhistas e pela Previdência Social, entretanto, persistem. Nesse sentido, parece-me fundamental destacar que temos tido progresso nas conquistas dos trabalhadores domésticos.

Uma das medidas deste Governo foi a promulgação da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que vedou a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, e ampliou as férias anuais remuneradas para 30 dias, que antes eram de 20 dias úteis. Tratou-se, assim, de mais um passo no sentido de aproximar os direitos existentes para o trabalho regido pela CLT e o trabalho doméstico.

Com o objetivo de expandir a cobertura previdenciária para o trabalhador doméstico, o Governo também incluiu, nessa mesma Lei, o direito do empregador doméstico deduzir do imposto renda a contribuição patronal paga à Previdência Social, incidente sobre o valor da remuneração (de um salário mínimo) do empregado doméstico.

Para que possamos continuar atuando nessa direção, precisamos aprofundar nosso conhecimento sobre o trabalho doméstico em nosso País. Nesse sentido, é uma satisfação apresentar o estudo de Mônica Cabanas Guimarães, preparado inicialmente como tese de mestrado e que o Ministério da Previdência Social publica neste volume da Coleção Previdência Social.

Trata-se de uma contribuição fundamental para o entendimento do trabalho doméstico no Brasil – suas características, as dificuldades enfrentadas pelos seus profissionais, os desafios da expansão da cobertura previdenciária, os caminhos que possibilitarão uma vida mais digna para os trabalhadores e as trabalhadoras domésticas no Brasil.

Ao publicar mais esse volume da Coleção Previdência Social, o Ministério da Previdência Social espera enriquecer a reflexão e o debate sobre o tema do trabalho doméstico no Brasil. Boa leitura.

Brasília, janeiro de 2008.

LUIZ MARINHO
Ministro de Estado da Previdência Social

Introdução

O problema, o objeto e os objetivos

No mercado de trabalho do Brasil os dados previdenciários apontam que os negros apresentam menor cobertura quando comparados aos brancos do mesmo sexo e as mulheres apresentam menor cobertura quando comparadas com os homens da mesma cor, ou seja, as mulheres são maioria da população brasileira mas tem taxas de cobertura menores na Previdência Social. Ao analisarmos essas informações sobre cobertura das mulheres, podemos considerar alguns aspectos: elas contribuem menos que os homens da mesma cor pelo fato de ocuparem posições mais precárias e terem salários menores. Quando controlamos estes dois fatores, ocupação e rendimento, observa-se que a cobertura previdenciária das mulheres chega a ser superior à dos homens.

Outros aspectos que devem ser levados em consideração são: I - as dificuldades nos setores de atividade nos quais elas são ocupadas; II - a posição na ocupação; III - as especificidades da condição feminina, quer sejam: dupla jornada de trabalho, papel biológico-reprodutivo, modelo familiar tradicional onde o homem é provedor e a mulher responsável pelos filhos e pela execução dos serviços domésticos.

Seguindo essa análise, um grupo particularmente vulnerável de brasileiros são os trabalhadores e trabalhadoras domésticas. O trabalho “Políticas para a Expansão da Cobertura dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas: A Experiência do Brasil” quer investigar quais são os problemas para a expansão de cobertura previdenciária das trabalhadoras domésticas e quais foram as políticas de inclusão previdenciária implementadas para esta categoria profissional.

Metodologia

A pesquisa

Ao analisarmos a cobertura previdenciária constatamos que os setores de atividade econômica mais cobertos na Previdência Social são indústria e administração pública. Os setores com menor cobertura previdenciária são serviços e agricultura. Tal fato ocorre em função da própria estrutura do setor e posição na ocupação onde os trabalhadores por conta própria e trabalhadores domésticos têm menor cobertura na Previdência.

Um dos setores com significativa presença feminina é o do trabalho doméstico. Ao analisarmos o trabalho infantil no Brasil observamos que a grande maioria das meninas que desenvolvem atividades produtivas o fazem como empregadas domésticas. Esse mercado também é composto, em sua maioria, por pessoas pardas e negras. Todos esses fatores citados tornam o setor dos Trabalhadores Domésticos um dos mais fragilizados em termos de formalização e expansão de cobertura previdenciária.

Hipóteses

Os trabalhadores e as trabalhadoras domésticas sofrem maiores dificuldades, no que diz respeito à cobertura previdenciária, em função de:

1. setor de serviço e da baixa formalização, devido à atomização das relações de trabalho e ao baixo grau de organização, o que reduz o acesso à Justiça e garantia dos direitos trabalhistas;
2. características de gênero levam à discriminação;
3. características de raça levam à discriminação;
4. trabalho infantil leva à discriminação.

O objetivo deste trabalho é analisar quais são os problemas para a expansão de cobertura previdenciária dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticas brasileiras e quais foram as políticas de inclusão previdenciária implementadas, até o momento no País, para esta categoria profissional. Um fator importante para a realização do trabalho foi estudar a atual legislação da Previdência Social brasileira, bem como as políticas do Governo, em seus diferentes Ministérios, que buscam a formalização e cobertura dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas. Foi realizado estudo bibliográfico do tema e pesquisa de campo.

Visão Geral

O primeiro capítulo aborda a questão da Previdência Social no Brasil de uma forma genérica, vinculando fatos históricos com as conquistas de direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores brasileiros.

O segundo capítulo analisa o perfil dos Trabalhadores Domésticos Brasileiros no que diz respeito à questão de gênero, de raça, trabalho infantil e organização sindical do trabalho doméstico sob a ótica sociológica, conquistas

relevantes, graus de escolaridade, diferença de tratamento, dados estatísticos e estudos sobre o tema.

No terceiro capítulo é analisada a questão de emprego doméstico no Brasil e suas vinculações com a Previdência Social. Inicialmente o contexto legal é abordado. O tópico seguinte analisa o problema da expansão da cobertura previdenciária sob a ótica do emprego doméstico.

Na conclusão do trabalho, apresento propostas de inclusão previdenciária para o segmento das empregadas domésticas, tais como isenção do imposto de renda para incentivar a contribuição, “merchandassing social”, Agenda Nacional do Trabalho Decente, Agenda Hemisférica, discussão das relações de trabalho das Trabalhadoras domésticas brasileiras. Algumas destas propostas estão sendo implementadas pelo Governo Brasileiro. Algumas, inclusive, em conjunto com Organismos Internacionais, outras, no entanto, estão ainda em fase embrionária. Como o objetivo deste trabalho é aprimorar os profissionais e viabilizar uma formação que possibilite agregar valores no estudo e desenvolvimento de políticas previdenciárias, atribuições estas vinculadas ao trabalho desenvolvido na Secretaria de Políticas de Previdência Social (SPPS), creio que o objetivo foi atingido.

Capítulo 1

O Sistema Previdenciário Brasileiro

No Brasil, desde o final do século XIX, a Previdência Social vincula-se à inclusão e exclusão das categorias profissionais, bem como dos movimentos sociais e à própria história do País. Outro fator que contribui para a criação da Previdência Social, aos moldes que conhecemos hoje, foi após três séculos de exploração do trabalho escravo e seus sintomas de esgotamento que culminaram com a abolição da escravatura, o movimento migratório de trabalhadores europeus, especialmente italianos, espanhóis e portugueses, que eram, em sua maioria, provenientes da zona rural.

Os imigrantes europeus, que chegaram para substituir a mão-de-obra escrava, têm também uma função maior na economia brasileira que é formar uma nova classe ampliando assim os mercados consumidores do País. Tal desenvolvimento foi ao encontro do modelo planejado e desenvolvido pela Inglaterra onde se iniciava uma fase industrial necessitando, desta forma, de consumidores. Nas fazendas paulistas, os imigrantes foram submetidos a um trabalho exaustivo e a condições de vida precárias. Esta atitude na relação patrão/empregado dos fazendeiros, apesar de estarem lidando com trabalhadores livres, persistia em função da sua visão escravocrata de mundo.

No novo universo trabalhista brasileiro, observado no início do século XX, o tratamento dispensado aos trabalhadores livres e assalariados era aviltante. Desta forma, não demorou muito para que o sonho acalentado pelos imigrantes, de uma vida melhor em terras brasileiras, transforma-se em pesadelo. Muitos imigrantes rebelaram-se contra o patrão agrícola e retornaram aos seus países de origem. Outros deslocaram-se para as cidades, de modo especial para São Paulo, onde ingressaram na ainda iniciante atividade industrial formando a primeira geração de operários fabris. Entre estes imigrantes, que se instalaram na capital paulista, merecem destaque os anarquistas, esta presença, porém, incomodava as autoridades governamentais.

O movimento de reivindicações por aumento salarial e melhorias nas condições de trabalho teve início em 1917. Tecelões do Cotonifício Crespi pediram à direção da fábrica um aumento entre 10% e 15% nas tabelas em vigor e o fim do desconto de 2% mensais em favor do Comitato Italiano Pró-Pátria, que era um tributo de guerra imposto pelos industriais italianos aos seus trabalhadores. Com a

falta de clareza dos industriais sobre a nova classe em formação, a greve se espalha pelas indústrias paulistas.

A primeira vítima do movimento grevista provoca um forte impacto emocional sobre o operariado e carrega a atmosfera social de eletricidade. No ano de 1917, além das terríveis condições de trabalho que enfrentavam os operários, a elevação do custo de vida, em especial dos produtos de primeira necessidade, foi fator determinante no movimento da Greve Geral de 1917. A insatisfação do operariado contra as condições de trabalho sintonizou-se imediatamente com o descontentamento da população paulistana com as más condições de vida. No cenário político, o quadro de incertezas sobre a participação do Brasil na Primeira Grande Guerra Mundial deu sinais que o momento político era propício para uma ação coletiva.

A Greve de 1917 teve uma peculiaridade, representantes do Governo, em comum acordo com alguns industriais, delegaram a um Comitê de Jornalistas o papel de mediar o conflito. A Comissão de Imprensa teve um papel singular e decisivo na resolução do problema. Pela primeira vez e com certeza a única, a imprensa foi investida de um poder moderador para mediar um acordo entre patrões e empregados. No desenvolvimento das negociações, a Comissão mostrou-se capaz de colocar o conflito operário no campo da realidade prática, quebrando relutâncias, dissipou mal-entendidos e desfez intransigência. A suspensão da Greve Geral de 1917, por decisão dos trabalhadores, teve um significado moral maior que o ganho material. Foi a primeira vez que as pretensões operárias foram reconhecidas pelo Governo e Industriais.

A história da Previdência Social, como a conhecemos hoje, teve seu início no ano de 1821, através de um Decreto do Príncipe Regente Pedro de Alcântara, que concedia aposentadoria aos mestres e professores com 30 anos de serviço. Aqueles que tendo completado o tempo não quisessem aposentar-se permaneceriam em atividade e teriam um abono adicional no salário, num prenúncio do que seria posteriormente o abono de permanência em serviço.

O Plano de proteção dos Oficiais da Marinha, criado em 1793, concedia pensão às viúvas e aos filhos dependentes. Os órfãos e viúvas de oficiais da Marinha de Guerra foram incluídos neste Plano de Benefícios em 1795. Em 1827, o mesmo benefício foi concedido, no âmbito do Exército. O Programa de Amparo chamado MONGERAL, no ano de 1835, concedeu aos funcionários do Ministério da Economia, e que também abrangia os funcionários do Estado de um modo geral, proteção social.

A primeira medida governamental com efeito prático e que apresenta de alguma forma características previdenciárias mais consistentes foi o Decreto nº 9.912, de 26 de março de 1888, que regulamentou o direito à aposentadoria

dos empregados dos Correios. Tal benefício era concedido aos trabalhadores que completassem 30 anos de serviço e uma idade mínima de 60 anos, mesmo que naquela época a expectativa de sobrevida fosse muito inferior à de hoje. Neste mesmo ano, criou-se uma Caixa de Socorros em cada uma das Estradas de Ferro do Império. No ano seguinte foi instituída, por Decreto, a aposentadoria para os empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil, benefício depois ampliado a todos os ferroviários do Estado.

Nos anos que se seguiram foram criados fundos e instituições que protegiam determinadas categorias profissionais, tais como: o Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Fazenda (1890); instituiu a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte para os operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro (1892); criada a Caixa de Pensões dos Operários da Casa da Moeda (1911); criada a Caixa de Pensões e Empréstimos para o pessoal das Capatazias da Alfândega do Rio de Janeiro (1912); tornou-se compulsório o seguro contra acidentes do trabalho em certas atividades (1919).

A Previdência Social foi criada em 24 de janeiro de 1923 através do Decreto nº 4.682, conhecido como a Lei Eloy Chaves. Tal instrumento legal previa a criação de uma Caixa de Aposentadorias e Pensões para cada Empresa de Estrada de ferro e com abrangência a todos os empregados do Sistema Ferroviário.

A Lei Eloy Chaves previa aposentadoria ordinária ou por invalidez e pensão que poderia ser extinta nos casos da viúva ou viúvo ou pais contraírem novas núpcias; para os filhos desde que completassem 18 anos; para as filhas ou irmãs solteiras, desde que não contraíssem matrimônio ou em caso de vida desonesta ou vagabundagem do pensionista.

A partir desta Lei, a proteção social no Brasil passou a contar com uma Instituição que oferecia pensão, aposentadoria, assistência médica e auxílio farmacêutico. Nos dias atuais, os Sistemas Previdenciários têm nas aposentadorias e pensões benefícios indispensáveis na sua caracterização. Em nosso País até a edição desta Lei, os Sistemas concediam ou um ou outro benefício, sendo que em muitos casos somente era fornecido assistência médica ou algum tipo de Montepio.

No ano seguinte à implantação da Previdência Social Brasileira, já estavam em funcionamento 26 Caixas de Aposentadorias e Pensões. Em 1926, o Decreto nº 5.109, de 20 de dezembro, estendeu o Regime da Lei Eloy Chaves a outras Empresas.

Em outubro de 1930, o Governo Washington Luís chega ao final sepultando a República Velha. As eleições presidenciais foram o motor propulsor para a mudança significativa que ocorre no Brasil neste ano. Derrotada nas urnas, a Aliança

Liberal era a expressão de um profundo processo social que minava as bases da Velha República, por trás dela estavam os Tenentes que canalizavam a insatisfação da camada média urbana e facções da oligarquia. O proletariado tinha simpatia pelo Programa anunciado por Getúlio Vargas que prometia soluções para as questões sociais. Para as massas urbanas, a Aliança Liberal – formada por gaúchos, mineiros, paraibanos e oposicionistas paulistas, resumia suas esperanças, aparecendo como legítima herdeira da Campanha Civilista e da Reação Republicana, às quais se somavam as experiências revolucionárias da Coluna Prestes.

Na campanha eleitoral, na qual saiu derrotada, a Aliança Liberal prometia garantir as liberdades individuais e a autonomia dos Estados, além de promulgar leis sociais ousadas para a época, como aposentadoria para os velhos e inválidos, férias anuais para os trabalhadores e direito de organização sindical, propunha uma nova legislação eleitoral, com a introdução do voto secreto e clamava pela anistia aos revolucionários de 1922 e 1926. O apoio popular, no entanto, não foi suficiente para eleger os candidatos da Aliança – Getúlio Vargas e João Pessoa. Em outubro de 1930 tem início a Revolução que buscava depor o presidente e instaurar uma Nova República, o que veio a ocorrer em 31 de outubro de 1930 com a chegada de Getúlio Vargas no Palácio do Catete.

A legislação trabalhista dos anos 30 pode ser considerada como a verdadeira marca do primeiro governo de Vargas, consagrada pela memória histórica, principalmente a oficial, como sua mais significativa realização. A questão social fez parte da plataforma da Aliança Liberal, mesmo que de forma não destacada. As leis trabalhistas de Vargas não são inovação de seu governo e sim a extensão e o caráter globalizante da legislação trabalhista do pós-30, impondo o Estado como mediador, executor, legislador e julgador dos conflitos de classe estabelecendo, desta forma, as relações entre capital e trabalho cuja forma difere significativamente dos governos anteriores. O discurso de Vargas mostrava que antes existia um governo contra os trabalhadores e agora estes se faziam representar no governo, mostrando um Estado aparentemente neutro e acima dos conflitos o que o habilitava para julgá-los. Ao pregar a necessidade da legislação trabalhista, Getúlio recorreu a argumentos históricos, onde dissertava sobre o fim da escravidão. Em sua opinião houve uma desorganização do mercado de trabalho e que não foi solucionada pelos governos anteriores, tal discurso ignorava as leis sociais criadas pela Velha República.

A política trabalhista da era Vargas, além de amparar os assalariados e estimular o crescimento de sua capacidade produtiva, voltou-se para o controle das manifestações operárias, tratando de fazer concessões e antecipar-se as reivindicações, de modo a evitar a organização independente dos trabalhadores. Muito reprimido na década de 20, o movimento operário passou por longo período de refluxo. Ao mesmo tempo,

alguns progressos na legislação trabalhista foram alcançados tais como: Lei Eloy Chaves; Lei que concedia férias anuais de quinze dias aos empregados do comércio, indústria e bancos. Antes de 1930, porém, a legislação já havia regulamentado uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores como férias, descanso semanal e proteção ao menor, a maioria dessas leis, porém não era cumprida.

Na década de 30, o Estado brasileiro amplia suas funções aumentando o grau de intervenção na economia e na sociedade e é neste panorama que o Sistema Previdenciário se reestrutura com o objetivo de atender o dinamismo político-econômico do início do processo de industrialização. Neste período, prolifera-se os Institutos de Aposentadorias e Pensões que foram criados para atender aos trabalhadores urbanos e estender os direitos sociais e inclusão no Sistema Previdenciário brasileiro.

Nos oitenta e quatro anos de Previdência Social no Brasil, os anos de 1930 a 1939 foi o período em que a maior parte das categorias profissionais foi incluída no sistema. Neste período, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que teve entre uma de suas atribuições orientar e supervisionar a Previdência Social, inclusive como órgão de recursos das decisões das Caixas de Aposentadoria e Pensões.

O decreto nº 19.497, de 17 de dezembro de 1930, determinou a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões para os empregados nos serviços de Força, Luz e Bondes. No ano seguinte estendeu-se o Regime da Lei Elóy Chaves aos empregados dos demais serviços públicos concedidos ou explorados pelo Poder Público, além de consolidar a legislação referente às Caixas de Aposentadorias e Pensões. Os trabalhadores nas empresas de mineração foram incluídos no Regime da Lei Eloy Chaves em 1932. O Decreto 22.872 criou, em 1933, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, considerado a primeira Instituição brasileira de Previdência Social de âmbito Nacional, com base nas atividades genéricas da empresa.

A inclusão de diferentes categorias profissionais na Previdência Social ocorreu em grande profusão no ano de 1934. Nesse período passaram a ter direitos previdenciários os trabalhadores das empresas de transporte aéreo, comerciantes, trabalhadores de trapiches e armazéns, estivadores, bancários, marítimos, industriários, servidores dos Estados, bem como foi modificada a legislação de acidente de trabalho. A inclusão destas categorias através da criação dos Institutos de Aposentadoria e Pensões que diferentemente das Caixas dos anos 20, em que eram órgãos de direito privado, os Institutos passaram a ser diretamente subordinados ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou adquiriram natureza paraestatal.

Conforme os dados do censo industrial, em 1920 a mulher representava 34% da mão-de-obra empregada nas fábricas brasileiras, mas apesar de seu peso

na composição do proletariado, o trabalho feminino permaneceu sem qualquer regulamentação durante toda a República Velha. Vitoriosa a Revolução, em 1932 o Governo Provisório baixou o Decreto 21.417, proibindo o trabalho da mulher no horário compreendido entre 22 a 6 horas da manhã, com exceção das telefonistas maiores de dezoito anos e das empregadas de hospitais, sanatórios e manicômios. Outras disposições referiam-se ao emprego de mulheres em trabalhos perigosos, vedando-lhes, entre outras coisas, o transporte de materiais químicos e inflamáveis. Por esta legislação o trabalho feminino ficava proibido quatro semanas antes e quatro semanas após o parto. Durante os seis primeiros meses de vida do bebê, a mãe tinha direito a dois descansos diários de meia hora para amamentação e as empresas que empregassem mais de trinta mulheres maiores de dezesseis anos ficavam obrigadas a manter creches.

Esses benefícios custaram à mulher prejuízos em remuneração: embora o Decreto de 1932 estabelecesse igualdade de salários entre os sexos, os empregadores pagavam menos a suas trabalhadoras, alegando que seus benefícios provocavam perdas consideráveis. O mesmo argumento valeu-lhes a redução de 10% no salário mínimo feminino, instituído em 1940, medida esta que foi considerada inconstitucional e revogada posteriormente.

Na década de 30 houve uma discussão inicial sobre a regulamentação do trabalho da mulher e neste sentido alguns pareceres sobre o assunto são apresentados no livro “Os 80 anos da Previdência Social”:

Costuma-se justificar a necessidade da regulamentação do trabalho das mulheres adultas com três argumentos, dos quais somente o último, na opinião do *Traité Élémentaire de Législation Industrielle*, parece verdadeiramente decisivo:

a) as mulheres adultas são, em sua maioria, casadas, e sob a autoridade do marido. Elas devem, antes de tudo, ocupar-se dos cuidados do lar, da distração e da educação dos filhos. Convém que, por isso, o legislador as proteja, no interesse do marido e da família, contra uma exploração abusiva dos empregadores;

b) a mulher, comparada com o homem adulto, é um ser fraco, incapaz de fornecer, sem grave perigo para sua saúde, um trabalho demasiado longo e penoso. É, portanto, necessário protegê-la contra ela mesma;

c) finalmente, há a considerar a “conservação social” e o interesse geral do Estado. (Souza, Silva, Guimarães, 2002)

No mesmo livro, o estudioso Helvécio Xavier Lopes, posicionou-se contrariamente aos argumentos apresentados:

“...quanto ao primeiro argumento, não é realmente decisivo. Aos demais, este argumento não tem alcance senão para o trabalho das mulheres não casadas, das viúvas ou das solteiras, pelo menos quando não tivessem filhos de pequena idade. Em relação ao segundo argumento, da fraqueza feminina, há também o que objetar. Se a lei protege o menor, não é apenas devido a sua fraqueza física, mas é, sobretudo, devido a sua falta de discernimento. A mulher tem plena consciência de seus atos, e, tanto quanto o homem, é livremente, ou ao menos com perfeito conhecimento de causa, que celebra o contrato de trabalho. O último argumento – da conservação social e do interesse geral do Estado – é impressionante. Se a mulher, trabalhando em excesso, prejudicasse apenas a si própria, ainda se poderia admitir a discussão sobre a possibilidade da intervenção do legislador; mas não é essa a situação. O estado físico da mulher exerce uma influência fatal e decisiva no do filho. Comprometendo sua saúde por um trabalho excessivo, a mulher não prejudica, pois, somente a si, mas aos filhos, que poderá procriar: esses filhos, nascidos de uma mãe enfraquecida pelo trabalho mecânico, nascerão mal formados, débeis ou raquíticos. Por não haver regulamentado o trabalho feminino, a sociedade se veria, bem depressa, ameaçada de um abastardamento da raça: o mal iria sempre crescendo, enquanto medidas enérgicas não fossem tomadas para limitar a duração do trabalho da mulher, proibir-lhe os trabalhos penosos, especialmente o “trabalho noturno”, e impor-lhe ou, pelo menos, obrigar aquele que a empregar a lhe deixar, cada dia, bastante tempo para se entregar aos cuidados do lar e à educação dos filhos. Os inquéritos parlamentares ou outros abertos em diferentes países, os relatórios dos inspetores de trabalho são acordes em assinalar os deploráveis efeitos do trabalho excessivo da mulher. Há, pois, um interesse social em jogo, e, nessas condições, a intervenção do legislador é legítima e necessária. (Souza, Silva, Guimarães, 2002)”.

Um novo Decreto estabeleceu, em 1940, para os comerciantes um regime misto de filiação ao sistema previdenciário. Até 30 contos de réis de capital o titular de firma individual, o interessado e o sócio quotista eram segurados obrigatórios e acima deste limite a filiação era facultativa. No ano de 1942 foi autorizada a organização definitiva e o funcionamento da Legião Brasileira de Assistência, que tinha como principal função a proteção à maternidade e à infância, o amparo aos velhos e desvalidos e a assistência médica às pessoas necessitadas, bem como se instituiu o Serviço de Alimentação da Previdência Social que absorveu o Serviço Central de Alimentação do IAPI.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi elaborada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio no ano de 1943, além dela foi criado também o primeiro projeto de Consolidação das Leis de Previdência Social. No ano de 1944, foi criado o Serviço de Assistência Médica Domiciliar e de Urgência e a legislação referente ao seguro de acidentes do trabalho foi reformulada. O Decreto-Lei nº 7.835, de 1945, estabeleceu que as aposentadorias e pensões não poderiam ser inferiores a 70% e 35% do salário mínimo. No ano de 1953 uma nova categoria pode filiar-se a Previdência Social, pois o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes facultou a filiação dos profissionais liberais como segurados autônomos.

A construção de Brasília contou com a participação da Previdência Social através dos Institutos de Previdência. A utilização de recursos financeiros dos Institutos na instalação da nova capital federal garantiu uma construção rápida e sem grandes ônus para o Tesouro Nacional. A construção de Brasília foi considerada o maior investimento imobiliário dos Institutos em toda a sua existência.

A Lei Orgânica da Previdência Social, nos anos 60, unificou os Institutos o que obrigou todos os Órgãos de execução previdenciária a cumprir as mesmas normas. A gestão, porém, demoraria mais alguns anos e seria implantada com a criação, em 1966, do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

As empregadas domésticas foram incluídas na Previdência através da Lei 5.859 de 1972. Foi instituído para os Jogadores de Futebol, em 1973, o salário-de-benefício e no ano seguinte a Previdência autoriza o pagamento do amparo previdenciário para os maiores de 70 anos ou inválidos, também conhecido como renda mensal vitalícia. A Lei 6.195, de 19 de dezembro de 1974, estendeu a cobertura especial dos acidentes do trabalho ao trabalhador rural e no ano seguinte estendeu-se os benefícios do PRO-RURAL aos garimpeiros e instituiu-se os benefícios previdenciários para os empregadores rurais e seus dependentes. Neste mesmo ano ampliou-se a cobertura previdenciária de acidente de trabalho. A Previdência Complementar no Brasil teve seu início no ano de 1977 através da Lei que dispôs sobre previdência privada aberta e fechada.

O Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), que surgiu em 1977, integrava as funções de concessão e manutenção de benefícios, prestação de serviços, custeio de atividades e programas, gestão administrativa, financeira e patrimonial da Previdência e Assistência Social. Com o objetivo de cumprir a missão do Sistema foram criados o INAMPS e o IAPAS, bem como faziam parte do SINPAS o INPS, a CEME, a DATAPREV e a FUNABEM.

O amparo previdenciário aos trabalhadores rurais inicialmente era fornecido pelo INCRA, criado em julho de 1970. Já em 1971 o governo cria o Programa de

Assistência ao Trabalhador Rural – FUNRURAL, que concedia aos rurais os benefícios de aposentadorias por velhice e invalidez, pensão por morte, auxílio-funeral, serviço de saúde e serviço social. A aposentadoria correspondia a 50% do salário mínimo e era concedida somente ao chefe da família.

O Plano Básico de Previdência Social, criado em 1º de maio de 1969, tinha como função primordial assegurar a empregados não abrangidos pelo sistema geral da Lei Orgânica, hoje conhecido como Regime Geral da Previdência Social, alguns benefícios que poderiam ser considerados paraprevidenciários. A maioria dos beneficiários estava no setor rural da agroindústria canavieira. A assistência médica era prestada pelo Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural – FUNRURAL.

Os benefícios concedidos para os trabalhadores rurais, antes da Constituição de 1988, eram muito frágeis e limitados. No antigo sistema era concedido somente aposentadoria por idade aos 65 anos para ambos os sexos e seus valores correspondiam a 50% do salário mínimo, e as pensões por morte correspondiam a 30% do salário mínimo. Nesse modelo, as trabalhadoras rurais estavam fora do sistema, pois os benefícios eram concedidos apenas para o chefe de família. Através da Constituição Federal de 1988, todos os trabalhadores rurais tiveram direito a um piso salarial no valor de um salário mínimo. No caso das mulheres, a idade para aposentadoria foi reduzida para 55 anos, bem como houve uma garantia de direito à aposentadoria para todas as trabalhadoras rurais.

O processo de redemocratização que ocorreu nos anos 80 provoca uma nova ordem constitucional. Em 5 de novembro de 1988 o país recebe a nova Constituição denominada: Constituição Cidadã. Nesse documento os direitos individuais foram largamente ampliados e as liberdades públicas ganharam vigor nunca antes visto. No campo previdenciário, o Brasil é apresentado a um novo conceito o de SEGURIDADE SOCIAL.

A Constituição, em seu capítulo Da Ordem Social, estabeleceu que essa ordem tem como base o trabalho e como objetivo o bem estar e a justiça social. Nessa linha a Seguridade é vista como um conjunto de ações de iniciativa dos poderes públicos, com a participação da sociedade e estruturada em três segmentos básicos: Previdência Social, Saúde e Assistência Social.

O poder público recebeu a atribuição de organizar a Seguridade Social com base nos seguintes princípios:

1. universalidade da cobertura e do atendimento – todos os cidadãos têm garantido o acesso à proteção;

2. uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações rurais – o trabalhador rural passa a integrar o conjunto dos cidadãos, principalmente no âmbito previdenciário;

3. seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços – as necessidades individuais determinam os benefícios ou serviços que devem ser concedidos;

4. irredutibilidade do valor dos benefícios – o valor aquisitivo dos benefícios não pode ser reduzido;

5. equidade na forma de participação no custeio – as contribuições devem levar em conta as possibilidades dos contribuintes;

6. diversidade da base de financiamento – as contribuições devem incidir sobre múltiplos setores da economia e da produção, e ainda sobre os salários;

7. caráter democrático e descentralizado da administração – a gestão participativa é a forma ideal de administrar.

As disposições relativas à Previdência Social foram regulamentadas em 1991, com a edição da Lei nº 8.212, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui seu Plano de Custeio, e da Lei nº 8.213, que institui o Plano de Benefícios da Previdência Social.

A década de 1990 pode ser considerada uma época de estabelecimento e/ou fortalecimento dos direitos. Nesse sentido, diversos Conselhos sociais foram criados, como o Conselho Nacional de Previdência Social, o qual compete estabelecer as diretrizes gerais, acompanhar e avaliar a Previdência no que diz respeito à adoção de políticas, à eficiência no uso dos recursos e sua eficácia social, e ainda apreciar as proposições orçamentárias e os demais planos e programas. Sua gestão é quadripartite, ou seja, ele é integrado por representantes do Governo, empregados, empregadores e aposentados.

O Ministério da Previdência e Assistência Social passou, no início da década de 90, por alterações estruturais com a extinção dos antigos INPS e IAPAS e sua fusão na formação do INSS. Tal fato consolida a idéia de Seguro Social e mostra a Previdência como um direito constitucional de todos os cidadãos brasileiros. A licença por maternidade foi criada através da Lei 8.861, de 1994, e neste mesmo ano houve a vinculação dos notários, oficiais de registro, escreventes e auxiliares à Previdência, de âmbito Federal, assegurando a contagem recíproca de tempo de serviço e sistemas diversos. No ano de 1995 ocorre a regulamentação da concessão dos benefícios de prestação continuada (LOAS) a pessoas portadoras de deficiência

ou idosa e extinguiu o auxílio-natalidade, o auxílio funeral e a renda mensal vitalícia e a promulgação do Acordo de Seguridade Social entre Brasil e Portugal que garantiu benefícios previdenciários a brasileiros e portugueses. Com a tragédia ocorrida na cidade de Goiânia, estado de Goiás, pela contaminação com o césio 137, a Previdência Social concedeu pensão especial às vítimas do acidente nuclear.

Os benefícios da Previdência Social brasileira foram estendidos à mãe adotiva e o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade passa a ser uma realidade. O Estatuto do Idoso passa a vigorar em 01 de outubro de 2003 e tem sua influência sentida na Previdência, bem como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

No Brasil existem atualmente três grandes regimes previdenciários: o Regime Geral, administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social, os Regimes Próprios dos Servidores Cíveis, bem como a Previdência Complementar. Estes Regimes se estruturam da seguinte forma:

O Regime Geral de Previdência Social é vinculado ao INSS, é compulsório e, atualmente com teto de R\$ 2.894,28 (desde abril de 2007), atende ao setor privado. Empregadores, empregados assalariados, domésticos, autônomos e trabalhadores rurais, são contribuintes do sistema. As aposentadorias por idade são concedidas aos homens com 65 anos e às mulheres com 60 anos na área urbana, e aos homens com 60 anos e mulheres com 55 anos na área rural. Aposentadoria por tempo de contribuição aos 35 anos para homens e 30 anos para as mulheres. A administração do sistema é pública.

O Regime de Previdência dos Servidores Públicos é compulsório, com teto e subtetos definidos pela Emenda Constitucional nº 41/03, excluindo-se deste grupo os empregados das empresas públicas. A aposentadoria para homens ocorre aos 35 anos de serviço e 60 anos de idade, e para as mulheres aos 30 anos de serviço e 55 anos de idade. Já a aposentadoria compulsória é igual para homens e mulheres, ou seja, aos 70 anos de idade. A administração do Sistema é pública.

A Previdência Complementar é voluntária e sua administração é privada, sendo que geralmente possui arranjos variados e constitui-se num complemento ao benefício do Regime Geral pago pelo INSS. O Regime Geral de Previdência Social e o Regime dos Servidores Públicos são autônomos, estanques entre si, com orçamentos separados e legislação específica para cada um deles. A Previdência Complementar pode atender a qualquer desses Regimes.

A Previdência Social Brasileira, nos seus diversos Regimes (Geral, Próprio e Complementar), foi objeto de duas reformas constitucionais nos últimos sete anos: a Emenda Constitucional 20, de 1998, e a Emenda Constitucional 41, de

2003. Ambas as Emendas Constitucionais trouxeram grandes alterações no marco jurídico geral, necessitando regulamentação por meio de Leis Complementares e Ordinárias, bem como de Resoluções.

Considero importante abordar alguns aspectos gerais sobre a última proposta de Reforma da Previdência Social Brasileira, promulgada em dezembro de 2003, que teve seu foco na Previdência dos Servidores Federais, Estaduais e Municipais. O que motivou tais mudanças foi: estabelecer mais equidade social; estabelecer mais sustentabilidade ao sistema no longo prazo; ajustar o sistema às transformações demográficas e aos desejos da sociedade por mais solidariedade nos regimes, embora sejam autônomos ente si; Como os trabalhadores dos dois sistemas possuíam um tratamento diferenciado ente si um dos principais objetivos foi convergir os sistemas.

A concepção da Reforma da Previdência Social Brasileira teve como principal fundamento respeitar os direitos adquiridos, atribuir conceituação previdenciária ao regime próprio de previdência e reverter o quadro de comprometimento do orçamento provocado pelos desequilíbrios existentes.

RESULTADO CONSOLIDADO 2001-2004

RECEITA, DESPESA E NECESSIDADE DE FINANCIAMENTO DO REGIME GERAL
DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E REGIME DOS SERVIDORES PÚBLICOS
(em R\$ bilhões e como proporção do PIB -2001 a 2004)
- com contribuição patronal de 2:1 (servidores públicos) -

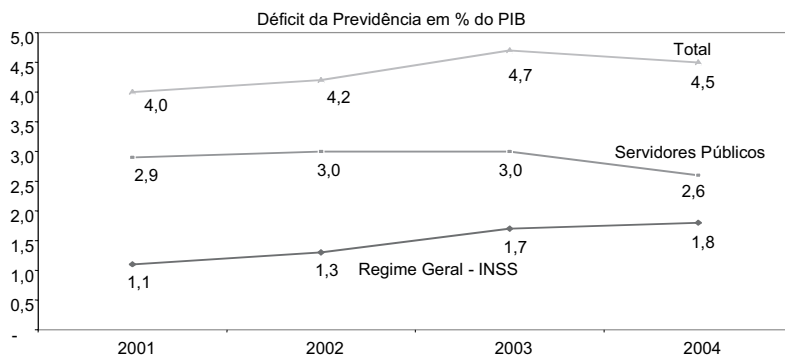
REGIME	2001		2002		2003		2004	
	R\$ bi	% PIB	R\$ bi	% PIB	R\$ bi	% PIB	R\$ bi	% PIB
I - REGIME GERAL - INSS	(12,8)	(1,1)	(17,0)	(1,3)	(26,4)	(1,7)	(32,0)	(1,8)
Contribuições (Arrec. Líquida)	62,5	5,2	71,0	5,3	80,7	5,2	93,8	5,3
Benefícios Previdenciários	75,3	6,3	88,0	6,5	107,1	6,9	125,8	7,1
II - PREVIDÊNCIA DOS SERVID. PÚBLICOS	(34,7)	(2,9)	(40,1)	(3,0)	(46,0)	(3,0)	(46,7)	(2,6)
Contribuições	18,0	1,5	22,0	1,6	21,8	1,4	28,8	1,6
Despesa c/ Inativos e Pensionistas	52,7	4,4	62,1	4,6	67,8	4,4	75,5	4,3
União	(21,1)	(1,8)	(22,3)	(1,7)	(27,0)	(1,7)	(29,0)	(1,6)
Contribuições	7,0	0,6	9,4	0,7	9,2	0,6	10,8	0,6
Despesa c/ Inativos e Pensionistas	28,1	2,3	31,7	2,4	36,2	2,3	39,8	2,3
Estados	(13,6)	(1,1)	(17,8)	(1,3)	(19,0)	(1,2)	(17,7)	(1,0)
Contribuições	11,0	0,9	12,6	0,9	12,6	0,8	18,0	1,0
Despesa c/ Inativos e Pensionistas	24,6	2,1	30,4	2,3	31,6	2,0	35,7	2,0
TOTAL	(47,5)	(4,0)	(57,1)	(4,2)	(72,4)	(4,7)	(78,7)	(4,5)

Fonte e Elaboração: SPS/MPS

Reforma da Previdência X Déficit

Reforma da Previdência (EC nº 41/03) apresenta resultados:

O déficit da previdência dos servidores públicos apresenta retração em relação ao PIB. Passou de 3,0% em 2003 para 2,6% em 2004. Com isso, o déficit total, que inclui o Regime Geral (INSS), foi reduzido, no mesmo período, de 4,7% para 4,5%.



Fonte e Elaboração: Ministério da Previdência Social/SPS

Capítulo 2

O perfil dos trabalhadores domésticos no Brasil

A questão das empregadas domésticas

O emprego doméstico na América Latina pode ser visualizado como um indicador por excelência para demonstrar o nível de segregação horizontal e vertical no que diz respeito à desigualdade de gênero no mundo do trabalho. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, 90% dos empregos domésticos são ocupados por mulheres, mesmo levando em conta a tendência regressiva desse tipo de trabalho e a abertura de setores mais modernos para o trabalho da mulher, possibilitado pela melhor qualificação da mão-de-obra feminina. Apesar de melhor qualificadas para ocupar postos maiores ainda existe um alto nível de dificuldades para as mulheres acessarem a profissões e postos sociais e economicamente mais valorizados.

A ascensão considerável da mulher no mercado de trabalho, o processo de recessão mundial e principalmente a realidade vivida por elas nos países pobres, criaram fortes inimigos de grande complexidade em seu combate por melhores ocupações profissionais: o desemprego, o subemprego e os baixos salários. A incorporação das mulheres nos empregos domésticos tem raízes históricas. Segundo Vaz (apud Sabóia: 2000), “as meninas pobres são introduzidas no trabalho doméstico familiar desde os primeiros anos de vida”. Como papel e atividade feminina, e como prática cotidiana coletiva dos pobres, afirma o autor. Assim, a passagem para o trabalho doméstico remunerado – em muitos casos somente em troca de casa e comida – torna-se um desdobramento natural na vida de um contingente significativo de mulheres. É nesta realidade que no Brasil se insere o trabalho doméstico normalmente desvalorizado socialmente e mal remunerado.

2.1 – O caso brasileiro

No Brasil, as empregadas domésticas não são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, como a maioria dos trabalhadores do País. Os direitos dessas trabalhadoras somente foram assegurado pela Lei 5.859, de 1972, que dispôs sobre

a profissão e assegurou os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, bem como pela Constituição Federal de 1988.

Em pesquisa realizada pela professora Vilma Santana, de 2003, da Universidade Federal da Bahia, que teve por objetivo estimar a incidência anual de acidentes não fatais entre empregadas em serviços domésticos, evidenciou que a incidência anual de acidentes de trabalho não fatais entre mulheres que exercem atividades remuneradas é de 5%, e que a ocupação em serviços domésticos proporciona um risco maior do que as demais, com diferenças estatísticas significativas.

Entre as empregadas domésticas, segundo o Estudo, observou-se que esse risco aumenta com o tempo de trabalho, medido pela duração da jornada diária ou semanal, e que embora grande parte dos acidentes não tenham tido severidade suficiente para produzir incapacidade permanente, levou ao afastamento das atividades por cerca de duas ou mais semanas. Ainda neste grupo de trabalhadoras, a pesquisa concluiu que a maioria dos casos ocorreu na casa do patrão e foi causada principalmente por quedas (52,6%) e contato com substâncias em altas temperaturas, sendo as lesões mais comuns que as queimaduras.

Além da maior incidência dos acidentes de trabalho entre as trabalhadoras de ocupação domésticas, um outro achado importante, segundo os autores do estudo, foi o aumento da incidência dos acidentes de trabalho não fatais com a jornada de trabalho, compreensível pelo aumento do tempo de exposição ao risco de acidentes. Ressalta-se desses dados a grande diferença da incidência de acordo com a jornada, sugestiva da importância da fadiga e da falta de tempo para o descanso para a ocorrência dos acidentes, fundamentais na formulação de estratégias de prevenção entre essas trabalhadoras.

Na área metropolitana de Salvador, cerca de oito mil jovens trabalham como domésticas, de acordo com a pesquisa, de 2003, feita pelo Centro de Estudos Afro-Orientais-CEAFRO. Esse número, segundo Vanda Sá, uma das Coordenadoras do Ceafro, representa 10% dos trabalhadores da Região Metropolitana de Salvador. O número equivale a soma de trabalhadores no setor da construção civil e na indústria da Região. “A pesquisa mostrou que 95% dessas jovens são negras, só 30% tem registro no INSS, e é insignificante o número das empregadas domésticas que ganham o salário mínimo”, diz Vanda.

Em pesquisa de campo feita com as trabalhadoras domésticas, realizada em conjunto com o Programa de Educação Previdenciária (PEP) do Ministério da Previdência Social, para compor a Monografia apresentada à Fundação Getúlio Vargas para obtenção do Grau de Especialista no MBA em Previdência e Gestão em Fundos de Pensão “Inclusão e Exclusão Social no Sistema Previdenciário

Brasileiro: Reflexões sobre as Questões de Gênero e Conseqüências no Emprego Doméstico”, Brasília/2005, por mim trabalhada, e que teve como base 121 questionários aplicados nos Estados de Alagoas (38), Pernambuco (48) e Minas Gerais (35), de modo direto nas cidades de Recife, Maceió e Uberlândia, os resultados foram muito reveladores.

A Federação das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD realizou o IX Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas Brasileiras, nos dias 11, 12, 13 e 14 de maio de 2006, na cidade de Salvador, Bahia. Participaram do Congresso delegadas que representaram os Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas de todo o País. Neste evento foi aplicada a mesma pesquisa de campo realizada no ano de 2005, tendo como principal objetivo desenvolver uma comparação com a pesquisa anterior feita junto às trabalhadoras domésticas. Nessa análise a única diferença entre os questionários foi a pergunta: - Sabe que a patroa pode abater do imposto de renda, devido por ela, a contribuição que ela pagou a Previdência Social? Tal pergunta foi realizada em função da nova legislação Brasileira que incentiva a contribuição para a Previdência Social através da isenção do Imposto de Renda. Foram respondidos 50 questionários, o que representou 71,42% das participantes do Evento. Observou-se que na aplicação dos questionários – que eram respondidos pelas próprias sindicalistas – alguns não foram respondidos pela baixa escolaridade das profissionais.

Na pesquisa I, realizada com as trabalhadoras domésticas, no que diz respeito à idade em que as empregadas domésticas iniciam a trabalhar, a análise aponta que o intervalo mais significativo em que as empregadas domésticas iniciam suas atividades no mercado é entre 10 a 15 anos, representando 49,5% do universo pesquisado (vide gráfico n 1).

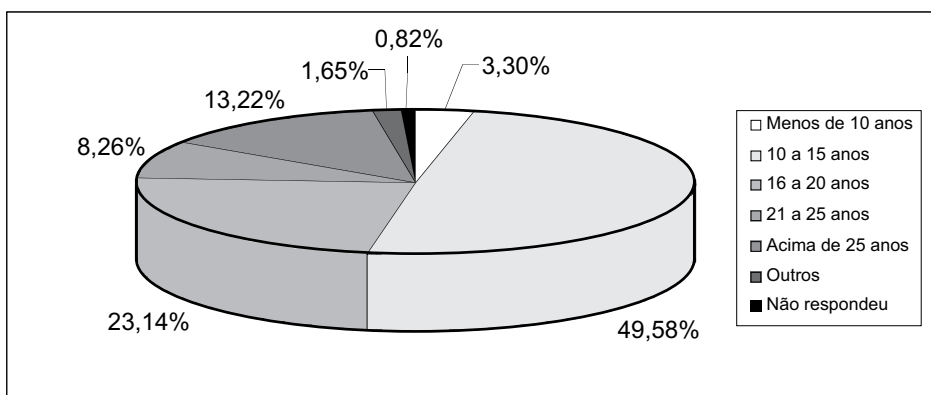
Na pesquisa realizada com as Sindicalistas, 73% das entrevistadas começaram a trabalhar com menos de 16 anos, sendo que 24% iniciaram suas atividades entre 6 a 9 anos, 48% entre 10 a 15 anos, 14% entre 16 a 20 anos, 10% entre 21 a 25 anos e somente 4% acima de 25 anos.

Comparando as duas pesquisas algumas diferenças chamam a atenção. Na Pesquisa II iniciaram a trabalhar com menos de 10 anos 24% das entrevistadas e na Pesquisa I 3,3% declararam a mesma informação o que representa uma diferença percentual de 20,7% entre uma e outra pesquisa. Nas idades entre 16 a 20 anos a diferença se inverte, pois 23,14% das trabalhadoras entrevistadas na primeira Pesquisa iniciaram a trabalhar nesta faixa etária enquanto que 14% das Sindicalistas se incluem nesta faixa etária, o que representa uma diferença de 9,14%. Na faixa etária acima de 25 anos as entrevistadas da Pesquisa I representam 13,22% e da Pesquisa II apenas 4%. Ao cruzarmos estas três faixas etárias (menos de 10 anos, entre 10

e 15 anos e acima de 25 anos) poderíamos dizer que as Sindicalistas iniciaram a trabalhar como domésticas com idades menores que as entrevistadas da Pesquisa I. As trabalhadoras domésticas entrevistadas na Pesquisa I concentram sua entrada no mercado de trabalho entre 10 e 15 anos, porém 13,82% informaram ter iniciado suas atividades após os 25 anos.

PESQUISA I

Pesquisa por idade que iniciou no trabalho doméstico

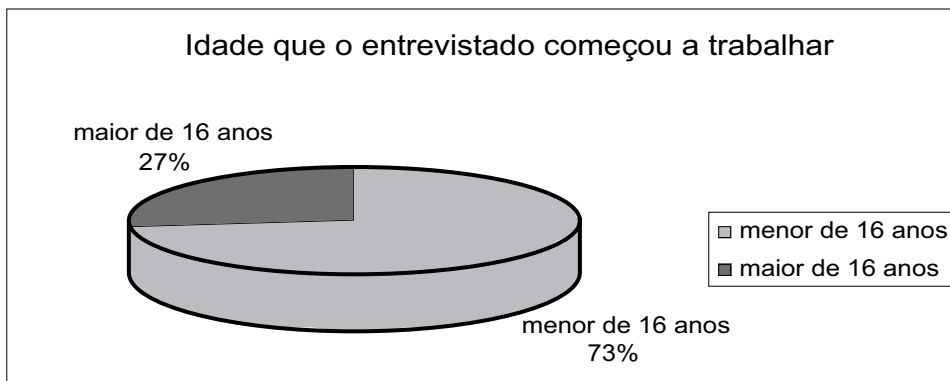


Pesquisa de campo / 2004

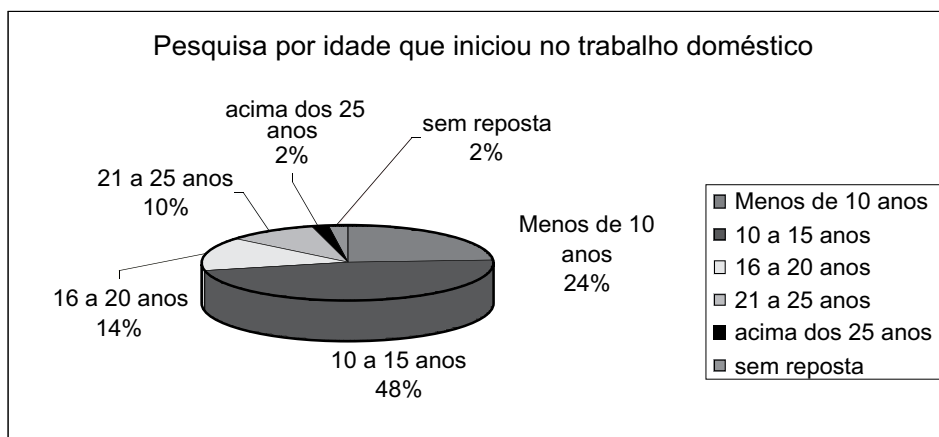
PESQUISA II

(Sindicalistas)

Idade que o entrevistado começou a trabalhar



Pesquisa de campo / 2006



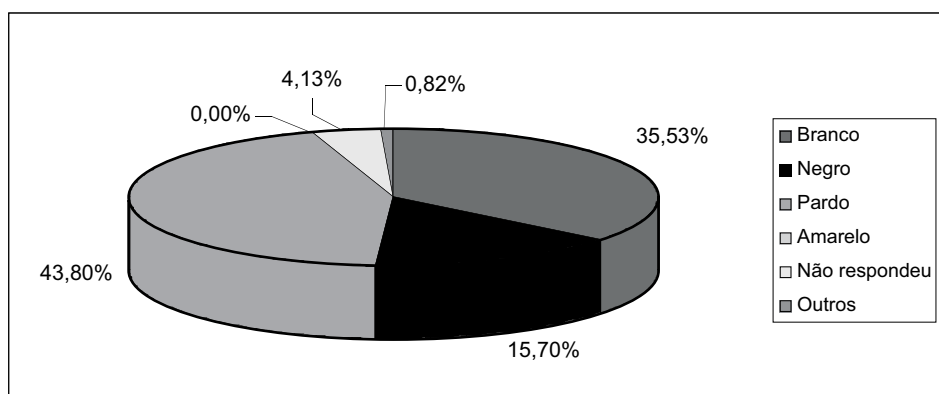
Pesquisa de campo / 2006

O trabalho doméstico é o setor onde a presença feminina é fundamental. Além da participação infantil no mercado de trabalho doméstico ele é composto, em sua maioria, por pessoas pardas e negras.

Os resultados obtidos com a pesquisa de campo I, realizada em três cidades brasileiras, dão conta que 43,80% dos entrevistados dizem ser da cor branca, 35,53% afirmam serem pardos e 15,70% se consideram negros. Ao compararmos estas informações com os dados do gráfico acima observamos diferenças nos resultados.

PESQUISA I

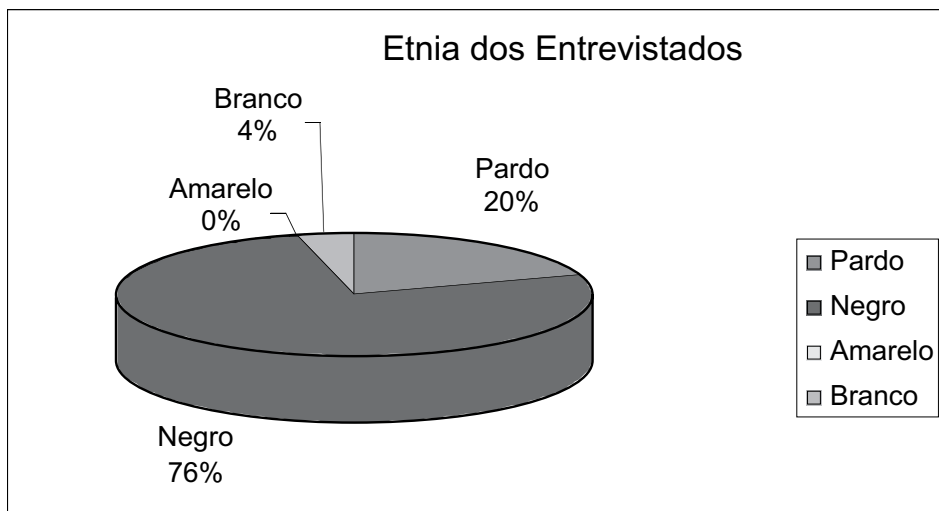
Pesquisa com item cor da pele



Pesquisa de campo / 2004

PESQUISA II

(Sindicalistas)



Pesquisa de campo / 2006

Ao analisarmos os dados da pesquisa I a questão de raça torna-se bastante interessante na cidade de Recife. Naquela cidade, onde foram entrevistados 48 pessoas, 30 destes profissionais dizem ser da cor parda e apenas cinco da cor negra. Neste universo, cinco pessoas não responderam a este item. Observando os dados, podemos concluir que o preconceito também existe junto às trabalhadoras domésticas. Cabe ressaltar que as pesquisas foram respondidas pelas próprias empregadas domésticas, o que elevou o grau de liberdade na escolha das respostas.

Na pesquisa realizada com as Representantes Sindicais 76% responderam que são pardas e apenas 4% que são brancas. Ao analisarmos os dados obtidos na pesquisa realizada com as Trabalhadoras Domésticas da Pesquisa I constatamos uma diferença significativa no item cor da pele. A diferença das trabalhadoras domésticas que se declaram negras é de 60,3% entre uma e outra Pesquisa. Outro dado relevante é a diferença entre as trabalhadoras que se declaram brancas de uma pesquisa para outra. Na primeira Pesquisa 35,53% das entrevistadas se declararam brancas, sendo que na segunda Pesquisa apenas 4% se consideraram brancas, o que representa uma diferença de 31,53% entre uma e outra informação. Poderíamos dizer que as Líderes Sindicais são mais conscientizadas quanto ao quesito raça desenvolvendo inclusive um trabalho bastante significativo em questões de

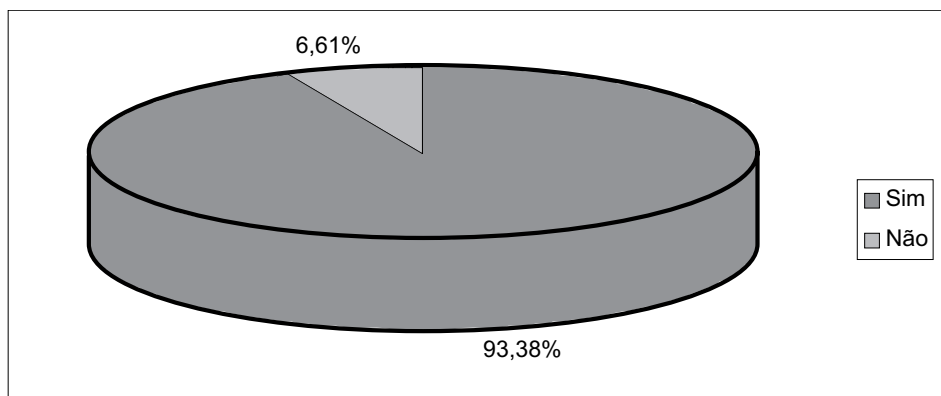
igualdade racial. O fato do Congresso ter se realizado na cidade de Salvador, onde as lutas por igualdade de raça são bastante representativas e históricas, com certeza é um dado importante.

Segundo dados da PNAD/IBGE/ 2004, existem 6,05 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil acima de 10 anos, sendo que 92,9% são mulheres. Do total de domésticos, 1,56 milhão possui carteira assinada, o que representa apenas 25,8%. Contudo, a informalidade tem decrescido com o decorrer dos anos, apesar de, na década de 90, a tendência do mercado como um todo ser inversa. Na pesquisa realizada junto às empregadas domésticas pelos Comitês do Programa de Educação Previdenciária 93,38% dos entrevistados responderam que possuem carteira de trabalho. Em contrapartida, apenas 57,85% possuem carteira assinada pelo empregador.

Outra análise interessante refere-se ao universo dos entrevistados que possuem carteira de trabalho, 93%, em relação às pessoas que não estão no mercado formal, apenas 62%. O que perfaz uma diferença de 31% entre uma e outra informação.

PESQUISA I

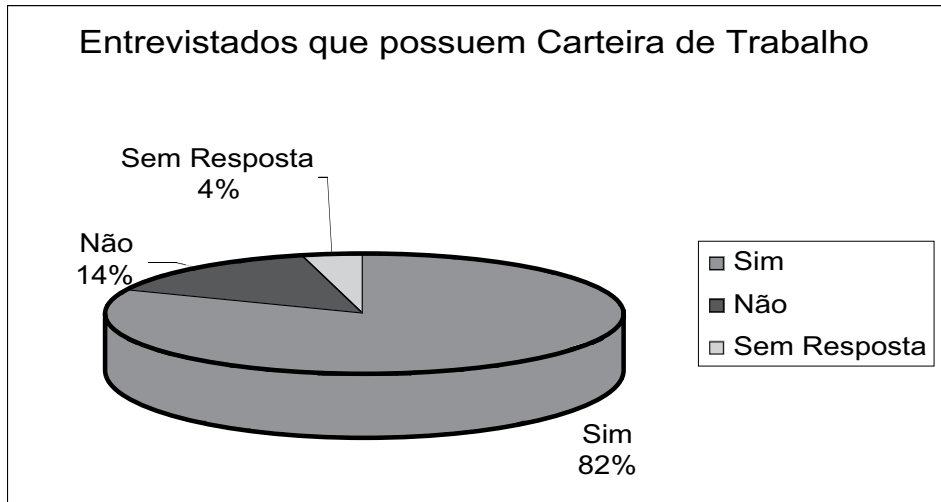
Possui carteira de trabalho:



Pesquisa de campo / 2004

PESQUISA II

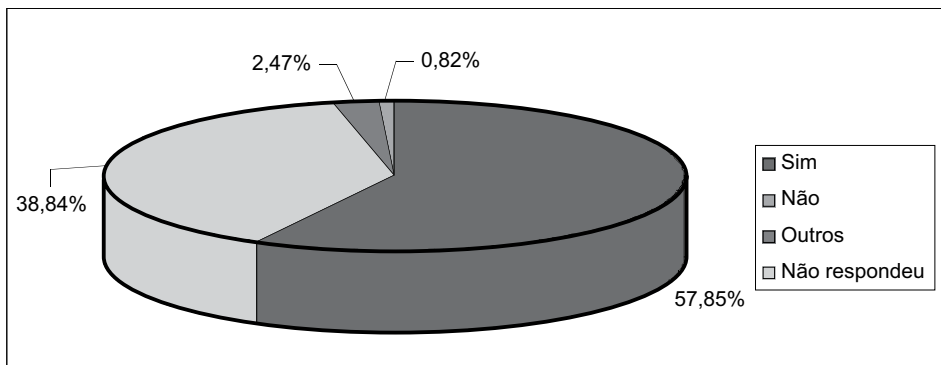
(Sindicalistas)



Pesquisa de campo / 2006

PESQUISA I

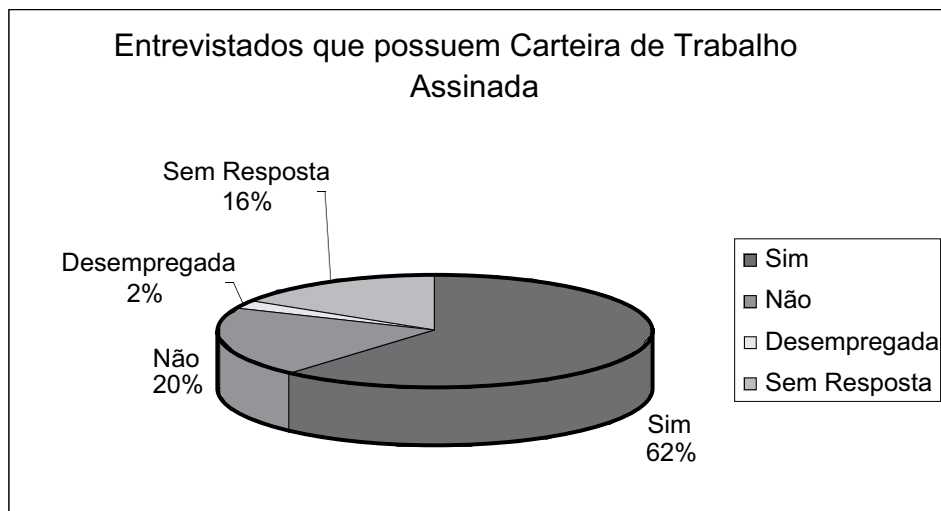
Possui carteira assinada pelo empregador:



Pesquisa de campo / 2004

PESQUISA II

(Sindicalistas)



Pesquisa de campo /2006

No item das Pesquisas Possui carteira de Trabalho é interessante observar que 82% das Representantes Sindicais responderam “Sim” contra 93,38% das Trabalhadoras da Pesquisa I, o que representa uma diferença de 11,38%. Os 4% restantes das Representantes Sindicais não responderam a pergunta. É importante constatar que as Representantes da categoria tenham menores percentuais de carteira assinada, visto que uma das suas principais lutas é a formalização das trabalhadoras.

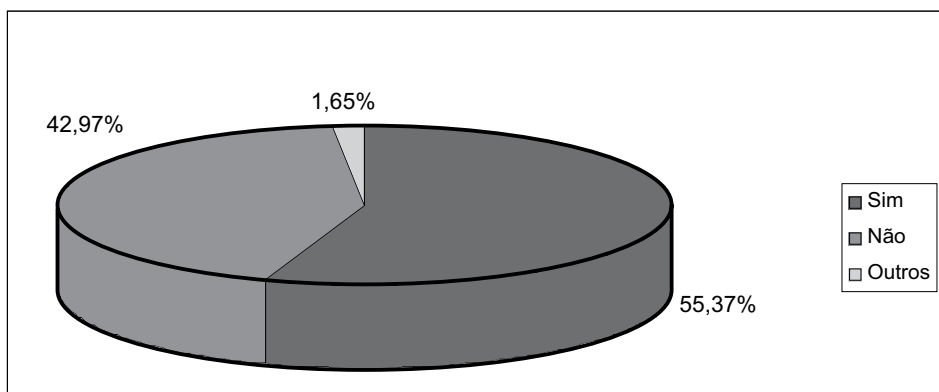
No item da pesquisa Possuem Carteira de Trabalho assinada é importante observar que na Pesquisa II 16% das entrevistadas, que são líderes sindicais, não responderam e 62% possuem carteira assinada contra 57,85% das trabalhadoras domésticas da Pesquisa I, esta informação representa uma diferença de 4,15%. Na Pesquisa II um dado novo aparece: 2% das Representantes Sindicais se declararam desempregadas, informação esta não registrada na Pesquisa I. Entre as Líderes Sindicais que participaram do Congresso das Trabalhadoras Domésticas 20% declararam que não possuem carteira de trabalho assinada pelos patrões.

No item Você paga a Previdência Social na pesquisa realizada junto as Líderes Sindicais 54% informaram que “Sim” pagam a Previdência, índice semelhante a primeira Pesquisa. No que diz respeito às entrevistadas que declaram “Não” pagar a Previdência Social a diferença entre a primeira e a segunda Pesquisa é de 4,97%,

sendo que 38% das Líderes Sindicais declararam não contribuir para o Sistema. Neste item a segunda Pesquisa apresentou dois dados novos, pois 4% das entrevistadas declararam serem aposentadas e outras 4% não responderam a pergunta.

PESQUISA I

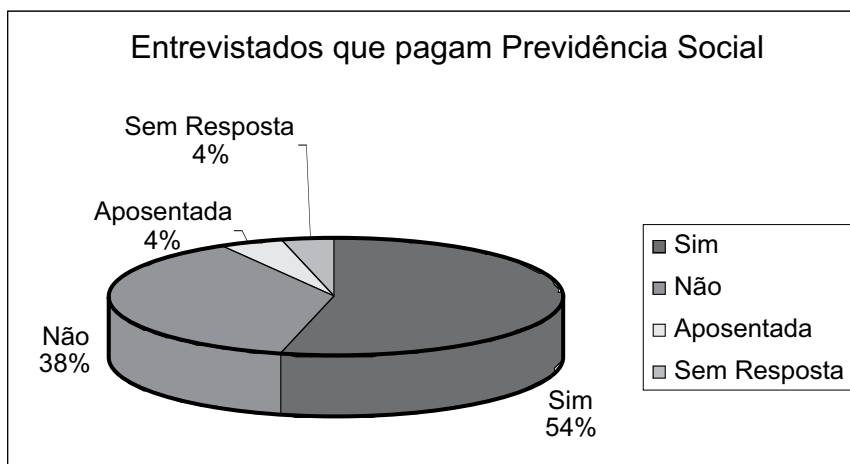
Paga Previdência Social



Pesquisa de campo / 2004

PESQUISA II

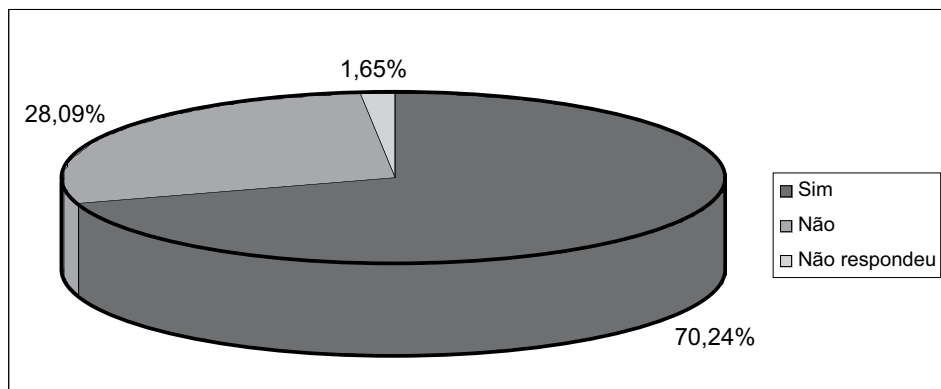
(Sindicalistas)



Pesquisa de campo / 2006

PESQUISA I

Você sabe para que serve a Previdência Social?

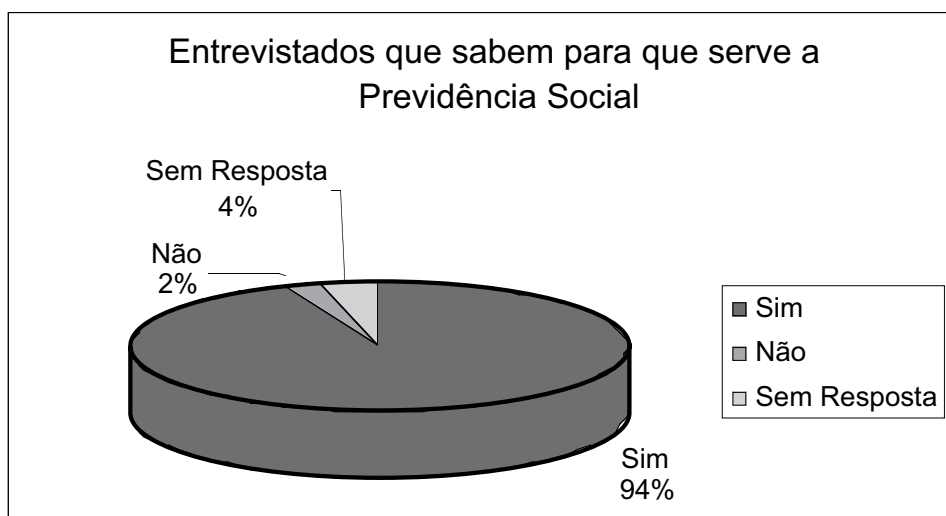


Pesquisa de campo / 2004

PESQUISA II

(Sindicalistas)

Entrevistados que sabem para que serve a
Previdência Social



Pesquisa de campo / 2006

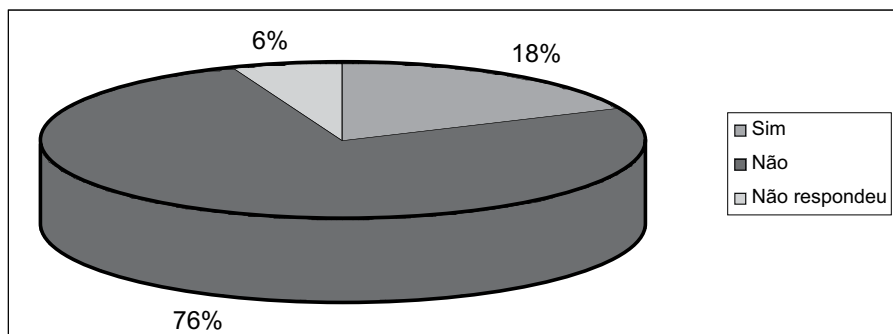
Na Pesquisa I, no item “você sabe para que serve a Previdência Social”?, Mais uma vez a resposta para atender a saúde do trabalhador apareceu. Tal informação é uma constante em todas as categorias profissionais independente do grau de instrução ou nível de conhecimento que os trabalhadores tenham. O complicador é que, desde 1990, Saúde e Previdência foram desmembradas passando a pertencer a Ministérios diferentes e tendo fontes de custeio diferenciadas até por que saúde, no Brasil, é universal e Previdência é um Sistema contributivo. A pesquisa aponta, também, que 70,2% das pessoas conhecem o trabalho desenvolvido pela Previdência Social. O interessante, no entanto, é que apenas 55,3% dos pesquisados contribuem para o Sistema.

Ao analisarmos um pouco mais estes dados fica um questionamento: - As empregadas domésticas pesquisadas sabem da importância das contribuições para a Previdência Social, porém estas informações não influenciam na decisão de contribuir para o INSS. Tal constatação fortalece a idéia de que a não inclusão no Sistema não tem como único fator à falta de informação dos segmentos profissionais.

As Líderes Sindicais entrevistadas na Pesquisa II demonstram saber qual é o trabalho realizado pela Previdência Social Brasileira, pois 94% responderam “Sim” à pergunta “Você sabe para que serve a Previdência Social?”. A diferença nos resultados entre a primeira e a segunda Pesquisa é de 23,76% e reforça o papel das Líderes Sindicais, pois é de se esperar que essas representantes tenham maior conhecimento sobre o tema que faz parte das lutas diárias das representantes da categoria pelos direitos, do que as trabalhadoras domésticas que atuam de forma isolada nas Casas de Família.

PESQUISA I

Você colocou seu empregador na Justiça do Trabalho

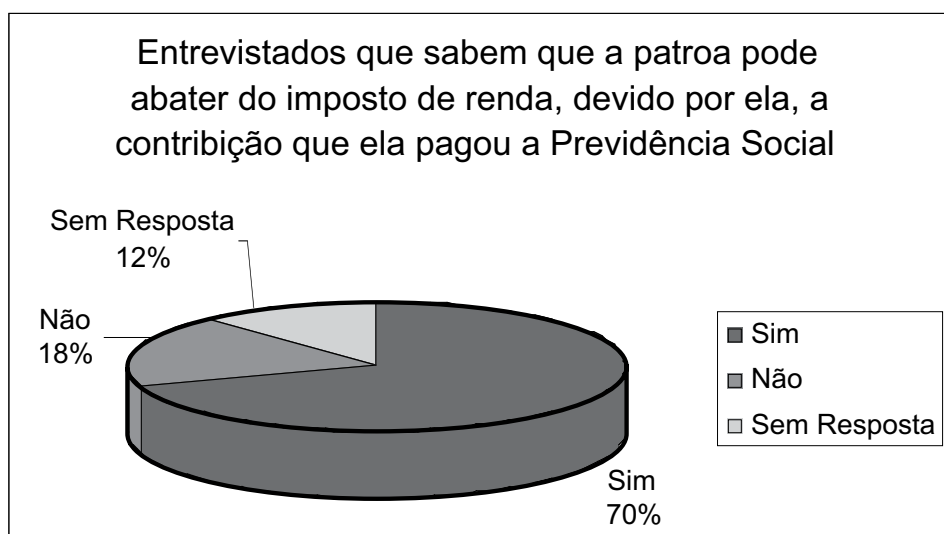


Pesquisa de campo / 2004

Dos 38 entrevistados na cidade de Maceió apenas uma pessoa colocou seu empregador na Justiça. Sendo que com carteira assinada temos 26 pessoas e que contribuem para a Previdência Social apenas 25. Segundo dados da Subsecretaria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho, os empregados domésticos acionam muito pouco a Justiça do Trabalho. A média brasileira de processos de empregadas domésticas contra seus empregadores, por cada mil trabalhadores domésticos, é de 10,8%, enquanto nas outras categorias profissionais é de 43,5%, ou seja, 4 vezes maior.

PESQUISA II

(Sindicalistas)



Pesquisa de campo / 2004

A Medida Provisória nº 284, de 6 de março de 2006, que trata sobre incentivos fiscais à formalização do empregado doméstico é de amplo conhecimento das Líderes Sindicais que participaram do Congresso das Trabalhadoras Domésticas de Salvador, sendo que 70% das entrevistadas responderam que têm conhecimento sobre a nova Lei e apenas 18% não têm conhecimento sobre o tema.

2.2 – Questão de Gênero

A informalidade no mercado de trabalho é uma tendência marcante e antiga no Brasil. Ela pode ser vista como resultado da escravidão, da alta concentração de terras e da inexistência de políticas de acesso à saúde e educação – o que faz com que muitos recebam baixíssimos salários e se submetam a condições desumanas de trabalho.

No século XIX é grande a parcela de trabalhadores livres e pobres, a meio caminho dos senhores e dos escravos, que viviam de favores prestados aos proprietários de terras. Por sua vez, a urbanização acelerada, dos anos 40 a 80 do século XX, cria um segmento de trabalhadores mal-remunerados que não conseguem construir uma carreira nem ascender profissionalmente.

Outro aspecto típico do mercado de trabalho brasileiro é a enorme diferença entre os rendimentos: os 10% mais ricos possuem uma renda média cerca de 40 vezes maior que os 10% mais pobres. Essa diferença é de cerca de cinco vezes na maioria dos países desenvolvidos, onde o analfabetismo e a baixa escolaridade são questões superadas desde o início do século XX.

Durante a implementação das indústrias no Brasil, a sociedade era marcada por idéias liberais, onde o Estado tem um papel mínimo e o mercado é regido pela “mão invisível”, o que propicia equilíbrio de forças. Assim, a criação de leis trabalhistas de cunho protecionista era incompatível com o liberalismo vigente. As condições de trabalho do início do século passado eram as piores possíveis: salários extremamente baixos, jornadas de trabalho prolongadas e nenhuma proteção social, incluindo previdenciária.

O liberalismo, aliado a aquelas péssimas condições, fazia com que o trabalhador vivenciasse um período onde não havia quem o protegesse. A necessidade do emprego, dado o contexto de crescente urbanização, obrigava o trabalhador a aceitar trabalho não importando em que condições.

As primeiras indústrias instaladas no Brasil exigiam força na execução das tarefas, o que limita o emprego aos homens. Com a descoberta de novas tecnologias, e a conseqüente melhoria das máquinas fabris, a força deixou de ser pré-requisito, o que abriu a possibilidade de emprego de mulheres e crianças. A mão-de-obra feminina e infantil passou a ser largamente utilizada, já que os salários pagos eram fortemente inferiores àqueles dos homens adultos. As mulheres também eram utilizadas nas indústrias onde havia pouca mecanização, como no caso da indústria têxtil. Ainda nesse ramo as mulheres trabalhavam para as indústrias sem sair de casa, na condição de costureiras. Na área rural essa mão-de-obra também era largamente

utilizada, pois estes recebiam metade daquilo pago aos homens, apesar do trabalho realizado ser o mesmo e na mesma intensidade.

O liberalismo existente na época se inseria em todas as áreas da sociedade, desde a economia até o modelo de família. Assim, a família tradicional burguesa é chefiada pelo homem, que tem a responsabilidade de provedor do lar. Entretanto, muitas mulheres pobres necessitavam trabalhar para garantir o sustento de sua família. Elas sofriam de duplo preconceito: o primeiro devido ao pensamento liberal que dizia que o lugar da mulher é em casa cuidando do marido e dos filhos; e o segundo devido à questão econômica, já que a mulher recebia salário inferior ao dos homens.

Assim, enquanto que para as mulheres pobres trabalhar era uma necessidade, as mulheres de classe média eram estimuladas a ficar em casa. Aquelas que quisessem trabalhar tinham seus ganhos vistos como adicionais ao do marido, podendo estar inseridas em profissões tipicamente femininas: enfermeira, assistente social, costureira, vendedora, funcionária de escritório ou serviços públicos e professora primária.

A industrialização e a participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, nas mais diversas profissões, levou à demanda por investimento em escolaridade, provocando alterações no *status* dessas mulheres. Apesar do preconceito ainda existente, trabalhar fora passou a ser visto como algo sofisticado, enquanto o trabalho doméstico foi desvalorizado também devido à invenção de apetrechos que facilitariam as tarefas do lar. No final da década de 1970 percebe-se uma maior concentração do trabalho feminino no setor terciário, apesar de existirem ainda muitas trabalhadoras rurais. A maior parte das trabalhadoras, urbanas e rurais, não trabalham menos de 40 horas semanais, o que não elimina a execução de trabalhos domésticos.

De modo muito especial, nos anos de 1970 observa-se aumento significativo de empregadas com carteira assinada em todas as faixas etárias, sobretudo na faixa de 20 a 29 anos, tanto no setor agrícola quanto no urbano. Com relação à participação feminina no Mercado de Trabalho formal, ou seja, com carteira assinada, há uma maior incidência de carteiras assinadas para as trabalhadoras dos diversos ramos industriais.

Naquele período constata-se que, apesar das mulheres trabalhadoras terem mais carteiras assinadas no setor industrial, a PEA feminina é mais predominante no setor terciário. Assim, deduz-se que há uma alta concentração de mulheres trabalhando informalmente, sem garantias trabalhistas e previdenciárias. O setor secundário absorve uma proporção maior de mulheres na década de 1950, mas há uma migração delas para o setor terciário na década de 1970.

A década de 1980 foi marcada pela estagnação econômica. Nesse período, muitos postos de trabalho foram fechados nos setores primário e secundário. No entanto, outros postos eram abertos no setor terciário, em especial no comércio e prestação de serviços, justamente áreas onde mais se abriu espaço para o trabalho feminino. A estagnação trouxe a redução, em números relativos, do número de empregados assalariados e aumento de trabalhadores autônomos ou sem carteira assinada. Com isso, muitas mulheres se viram obrigadas a trabalhar para complementar a renda familiar, ou até mesmo supri-la, quando o chefe da família perdia o emprego.

O Brasil, do início do século XX, passou por uma grande transformação na estrutura econômica e social das relações de trabalho. O começo da República e o fim da escravidão trouxeram uma massa de mão-de-obra desqualificada para o mercado de trabalho e com isto milhares de postos de trabalho foram criados na agricultura.

Nesse período as leis Trabalhistas e a proteção social à mulher surgem da necessidade de se dirimir conflitos ou de evitá-los. Neste sentido, as leis trabalhistas apareceram no Brasil no momento de industrialização do país, pois é com o emprego urbano que aumenta a possibilidade de existência de conflitos trabalhistas.

O primeiro marco legal da República, a Constituição de 1891, não tratou da questão do trabalho da mulher. Sua preocupação primordial era acabar com os privilégios da nobreza. Observou-se, neste período, uma inversão no que diz respeito às mulheres, pois ao contrário do pensamento dominante, a expulsão da mulher do mercado de trabalho, e não sua inserção, ocorreu simultaneamente à pressão dos operários pela aprovação de leis trabalhistas. A proteção social oferecida à mulher por sua condição de geradora de vida aumentou os custos de manutenção destas trabalhadoras, o que levou a uma redução da utilização da mão-de-obra feminina. Assim, as mulheres acabavam por trabalhar em tarefas menos especializadas e com menor remuneração na divisão do trabalho para compensar esse custo mais elevado.

O Código Civil, que entrou em vigor em 1917, considerava a mulher casada relativamente incapaz, da mesma forma que os menores entre 16 e 21 anos, os pródigos e os silvícolas. Com isso, os atos da vida da mulher estavam condicionados à concordância do marido, inclusive o acesso ao mercado de trabalho.

A Lei estadual Paulista nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, foi a primeira lei trabalhista de proteção à mulher operária e instituiu o Serviço Sanitário do Estado. Por esta lei, era proibido o trabalho de mulheres em indústrias durante o último mês de gravidez e o primeiro puerpério. No ano de 1923 esta norma teve eco no

cenário nacional, por meio do Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. A diferença entre as duas normas é que o período de descanso de um mês antes, e um mês após, o parto, também se estendia às trabalhadoras do comércio. Outra inovação da norma federal foi a faculdade de amamentação, devendo os estabelecimentos criar creches ou salas de amamentação próximas às sedes, bem como organizarem caixas para socorrer financeiramente as mães pobres.

A Convenção nº 3 da OIT, de 1919, que o Brasil ratificou em 1934, garantiu à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto, além de 2 intervalos de 30 minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação. Este instrumento legal considerava ilegal a demissão durante a gravidez e a licença compulsória. O país também ratificou, em 1937, a Convenção nº 4, de 1921, que proíbe o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas ou privadas, exceto nas de caráter familiar. Posteriormente, o Brasil denunciou esta convenção. Assim, a norma internacional, mais do que proteção, tinha um viés de proibição, o que acabava levando as trabalhadoras a aceitarem “empregos que violassem essas e outras leis protecionistas”.

O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais foi regulamentado através do Decreto nº 21.417-A, publicado em 17 de maio de 1932. Dentre outros aspectos o Decreto assegurava:

- Proteção à maternidade por meio de descanso obrigatório de 4 semanas antes e após o parto, podendo cada período ser aumentado em 2 semanas quando atestado pelo médico;
- Auxílio, durante o afastamento, correspondente à metade da média auferida em seus 6 últimos vencimentos;
- Retorno às funções que executava antes da licença;
- Rompimento do contrato de trabalho, pela trabalhadora grávida, se comprovado que a função exercida fosse prejudicial à saúde da mãe e da criança;
- Descanso de 2 semanas à empregada que sofresse aborto não criminoso;
- 2 intervalos diários, de meia hora cada, para aleitamento nos primeiros 6 meses de vida da criança;
- existência de local apropriado para amamentação em estabelecimentos que contassem com mais de 30 empregadas com idade acima de 16 anos;

-
- proibição de demissão por motivo de gravidez; e
 - proibição do uso do trabalho feminino em serviços perigosos e insalubres.

É importante notar que alguns artigos, como a duração da licença maternidade, foram modificados com a promulgação da Convenção nº 3 da OIT.

A Carta Magna de 1934 adota uma tendência social-democrática, afastando os ideais liberais presentes na velha sociedade brasileira. Com isso, a Constituição ganhou um capítulo referente à ordem social e econômica, onde aparece pela primeira vez o conjunto de normas de proteção ao trabalhador. As garantias contidas nesse capítulo tratavam da jornada diária de 8 horas, do descanso semanal, das férias anuais remuneradas, da igualdade de salários entre homens e mulheres, da proibição do trabalho feminino em atividades insalubres, da assistência médica e sanitária à gestante, do salário-maternidade e da licença-maternidade.

Fruto do golpe de Estado promovido pelo Presidente Getúlio Vargas, a Constituição de 1937 representou um retrocesso nas garantias à trabalhadora, já que excluiu de seu texto a garantia de emprego à gestante e a isonomia salarial entre homens e mulheres, apesar de conter o princípio da igualdade de todos perante lei. Isso abriu a brecha legal para a desigualdade na remuneração. No ano de 1940 foi sancionado o Decreto-Lei nº 2.548, que permitia que as mulheres poderiam receber salários até 10% menores do que os homens.

Na área rural predominava o sistema de “colonato”, onde, por meio de contrato, o fazendeiro cederia um espaço na fazenda para a família colona e esta prestava serviços ao proprietário das terras. A família colona tinha liberdade para vender o excedente da produção do seu espaço. Não havia proteção legal aos trabalhadores do campo, de modo geral às mulheres trabalhadoras rurais como um todo.

No dia-a-dia dos trabalhadores rurais brasileiros, a mulher desenvolvia suas atividades em igualdade de condições com os homens, e, além disto, cuidavam dos afazeres domésticos. A grande diferença para a trabalhadora urbana é que a trabalhadora rural possuía certo prestígio por suas tarefas, enquanto aquelas eram mal vistas pela sociedade.

A partir da criação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no ano de 1943, iniciou-se o período de maior proteção aos trabalhadores. A CLT compilou todos os textos legais existentes sobre direito do trabalho, individual, coletivo e processual, no entanto, possuía um cunho basicamente populista.

A CLT possui um capítulo intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”, que aborda a duração e as condições do trabalho, o trabalho noturno, os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho e a proteção à maternidade. Ao analisarmos este Capítulo da CLT é possível observar que o legislador preocupou-se com a proteção à mulher quanto à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva. Entretanto, ao mesmo tempo em que protegia, a CLT também acabava por impedir o acesso das mulheres a alguns postos de trabalho, devido à proibição de trabalho noturno. A proteção à maternidade também era impeditiva, já que para o empregador era mais vantajoso contratar homens, que possuíam poucos direitos trabalhistas.

Após a deposição de Getúlio Vargas, em 1946, foi promulgada uma nova Constituição. Nela observa-se os princípios social-democratas, assim como a Constituição de 1934, sofrendo grande influência dos trabalhistas. Assim, além de assegurar as garantias já existentes, ela trouxe novos direitos, como a assistência aos desempregados, a garantia de direito de greve e a participação obrigatória e direta no lucro das empresas.

Em 1962 é promulgado o Estatuto da Mulher Casada, que atualiza juridicamente uma situação recorrente e corrige os problemas legais existente no Código Civil vigente. Ele exclui a condição de relativamente incapaz da mulher casada, retirando do marido, no campo trabalhista, o poder de autorizar o trabalho feminino.

O avanço tecnológico também se estendeu ao campo. A partir de meados da década de 1950 os trabalhadores rurais passam a ter duas opções em termos de trabalho: mudarem-se para as novas fronteiras agrícolas ou tentar a vida na cidade. As ex-trabalhadoras rurais tiveram que se dedicar na cidade a profissões de média ou baixa qualificação. Em 1963 entra em vigor o Estatuto do Trabalhador Rural, que procurou assegurar a este, quase os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos. Entretanto, o Estatuto é revogado em 1973, decidindo-se estender ao trabalhador rural, com algumas exceções, os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos. Assim, não houve novidade na legislação para a trabalhadora rural.

Na década de 1980, a imagem social da mulher é remodelada num momento de dificuldades econômicas, ampliação dos movimentos feministas, fortalecimento das organizações sindicais e luta pela redemocratização do país. Isso possibilitou uma reavaliação da legislação referente à mulher e um debate sobre a igualdade entre os sexos.

A Constituição de 1988, refletindo os debates, assegurou a igualdade entre homens e mulheres, concedendo diferenciações onde elas realmente existem, como no caso da maternidade. Extinguiu-se a proibição do trabalho noturno das trabalhadoras, ampliou-se a licença-maternidade de 12 semanas para 120 dias e instituiu

a estabilidade provisória à gestante desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Por estas atitudes do legislador Constituinte, podemos concluir que havia uma clara intenção de proteger a família, e ao mesmo tempo, assegurar que a mulher não tenha que escolher entre o trabalho e a família, estando junto de seus filhos no início da vida.

O custo da licença-maternidade de 120 dias fez com que muitos empregadores ameaçassem a demitir suas funcionárias, e outros passaram a só contratarem mulheres solteiras ou que comprovassem não estar grávidas. Para evitar abusos, foi criada a Lei nº 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez ou esterilização para que se efetive a admissão ou durante o curso do contrato de trabalho.

Por fim, a Constituição de 1988 também prevê a proteção ao mercado de trabalho da mulher, objetivando garantir que homens e mulheres tenham igual oportunidade de acesso ao trabalho, afastando qualquer forma de discriminação em relação à mulher. Para iniciar a regulamentação desta garantia foi aprovada a Lei nº 9.799/99, que insere artigos na CLT, no capítulo que versa sobre proteção ao trabalho da mulher. Ela modifica o título da primeira seção de “Da duração e Condições de Trabalho” para “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher”. Essas alterações visam coibir distorções e punir a discriminação contra o trabalho da mulher, mais do que incentivar sua contratação e permanência no cargo.

Ao longo dos últimos 150 anos, muitos fatos referentes à história da Mulher ocorreram. Nesta história recente do processo de conquistas e crescimento dos movimentos e atitudes individuais das mulheres em busca por posições e conquistas, algumas são interessantes citar.

Na luta pela independência do estado da Bahia, em 1822, um certo soldado Medeiros toma parte. Sua verdadeira identidade, porém é Maria Quitéria de Jesus. Considerada a primeira feminista brasileira, Nísia Floresta Brasileira Augusta, publica em 1832, o livro “Direitos das Mulheres e Injustiça dos Homens”. No ano de 1873 uma professora de Minas, senhorinha Diniz, lança o jornal “O Sexo Feminino”. A primeira mulher a entrar para a carreira diplomática foi Maria José de Castro Rebelo. Em 1918, Bertha Lutz começa a luta pela emancipação da mulher. Vence dez homens em concurso para o cargo no Museu Nacional, dois anos depois nasce a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, inspirada por ela.

Através do embate político o Rio Grande do Norte reconhece, em 1927, direito de voto à mulher e em 1934 a nova Constituição reconhece direito de voto à mulher. Treze anos depois surge o jornal “Momento Feminino”, que tem um trabalho voltado à defesa da mulher.

No ano de 1952, ocorre a 1ª Assembléia Nacional de Mulheres, que tem por objetivo discutir os direitos da mulher trabalhadora. Cinquenta e dois anos após, ocorre a 1ª Conferência Nacional de Políticas para Mulheres, onde 3.000 mil delegadas de todo o país, com suas diferenças de raça, gênero ou trabalho sendo, elas urbanas ou rurais e com diferentes opções sexuais, debatem temas como: análise da realidade brasileira social, econômica, política, cultural, e dos desafios para a construção da igualdade; avaliação das políticas públicas desenvolvidas para as mulheres nas três instâncias de governo; proposição de princípios e diretrizes da política nacional para as mulheres numa perspectiva de gênero, apontando as prioridades para os próximos anos, entre outros temas. Em 1956 ocorreu a Conferência Nacional de Trabalhadoras da Cidade e Campo; reivindicam creche e direitos trabalhistas à mulher do campo e mulheres na direção de sindicatos.

O novo Estatuto Jurídico da Mulher casada, criado em 1962, estabeleceu que o marido já não decide tudo pela mulher, mas ainda é o cabeça da família. No ano seguinte nasce a “Associação das Donas de Casa” que tem como primeira vitória a construção de várias creches. Nesse mesmo ano, o Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora discute o trabalho da empregada doméstica e da menor.

No ano de 1972 a Lei nº 5.859 determina que a empregada doméstica deve ter carteira assinada e pagar o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), além de garantir o direito ao gozo de férias.

De março a setembro de 1977 uma Comissão Parlamentar Mista de Inquérito, criada pelo Congresso para examinar a situação da mulher na sociedade brasileira, promoveu vinte reuniões e coletou 35 depoimentos. No dia 5 de outubro de 1977, a divulgação do relatório de 134 páginas com as conclusões da CPI, elaborado pela deputada Lígia Lessa Bastos (Arena-RJ), a única mulher do Congresso, conclui que há discriminação oficial e oficiosa contra a mulher. Nesse mesmo ano, em 04 de novembro, a escritora Raquel de Queiroz, foi à primeira mulher a entrar na Academia Brasileira de Letras.

No 3º Congresso Nacional das Empregadas Domésticas, em 1978, as trabalhadoras reclamam férias de 30 dias e 13º salário. No ano seguinte, nas comemorações do 8 de março, no Rio, reúnem-se mulheres de cinco Estados em encontro Nacional. No Norte do país Eunice Mafalda Michiles é a primeira mulher a tornar-se senadora, pelo Amazonas. Marisa Nunes foi a primeira mulher a dar queixa à polícia por ter sido violentada.

O ano de 1978 é de muita atividade na luta das mulheres. As Mães da Zona Norte de São Paulo vão à Prefeitura protestar por creches. Ocorre a primeira passeata de 100 prostitutas, em São Paulo, contra a repressão policial. Elas ameaçam

entrar em greve. Feministas do Rio de Janeiro protestam contra o resultado do julgamento de Doca Street, assassino de Ângela Diniz. Dizem que Ângela é que foi para o banco dos réus: “Seu assassino foi praticamente absolvido e ainda glorificado como galã romântico, defensor de sua honra”.

Em 1980 feministas do Rio de Janeiro protestam pela prisão de duas moças acusadas de fazer aborto. Pedem legalização do aborto, mas a luta das mulheres pelo direito a decidir sobre o que fazer com seu corpo ainda hoje é bastante atual e provoca profundas e acirrados debates. Nas comemorações do 8 de março, dia Internacional da Mulher, ocorre o 2º Congresso da Mulher Paulista com a participação de 4 mil mulheres e 52 entidades. O tema, o mesmo de sempre: A DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES. Muitos outros fatos, pequenos e grandes, e tantas outras mulheres poderiam ser citadas nesta rápida cronologia, mas sempre cometeríamos um grande erro de excluir fatos e nomes. Por este motivo escolhi realizar um mosaico rápido e que falasse de algumas questões interessantes para ampliar o conhecimento sobre a Questão de Gênero no Brasil.

O trabalho feminino, desde sua origem, vem se evidenciando em um mercado onde as atividades são uma extensão do trabalho doméstico. As mulheres brasileiras vêm se especializando em desenvolver, ao longo dos anos, atividades nas áreas de saúde, educação e assistência social. Nos dias atuais, porém, o avanço tecnológico e a crescente mecanização fizeram ampliar as opções de ocupação profissional para as mulheres, o que não se reflete neste avanço, no entanto, é o fator remuneratório. Tanto no regime geral de previdência social, quanto nos regimes próprios, o que vem se observando é uma diferença salarial considerável entre homens e mulheres.

O governo brasileiro, preocupado com as questões de gênero, criou em 2003 a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), que tem por objetivo estabelecer políticas públicas que contribuam para a melhoria da vida de todas as brasileiras e reafirmar o compromisso do Governo Federal com as mulheres do país. Tal Secretaria percorre uma trajetória horizontal e transversal em todo o governo federal, de modo a estabelecer parcerias com diversas instâncias governamentais. A SPM procura dirimir as desigualdades e diferenças sociais, raciais, sexuais, étnicas e das mulheres deficientes. Criada através da Medida Provisória 103, no primeiro dia do governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a SPM desenvolve ações conjuntas com todos os Ministérios e Secretarias Especiais, tendo como desafio a incorporação das especificidades das mulheres nas políticas públicas e o estabelecimento das condições necessárias para a sua plena cidadania.

A SPM tem por competência: assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres; elaborar e implementar campanhas educativas e não discriminatórias de caráter

nacional; elaborar o planejamento de gênero que contribua na ação do governo federal e das demais esferas de governo; promover a igualdade de gênero; articular, promover e executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implementação de políticas para as mulheres; promover o acompanhamento da implementação de legislação de ação afirmativa e definição de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções e planos de ação assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à igualdade entre mulheres e homens e de combate à discriminação, tendo como estrutura básica o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, o Gabinete e três Subsecretarias.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher foi criado em 1985, vinculado ao Ministério da Justiça, para promover políticas voltadas à eliminação da discriminação contra a mulher e para assegurar sua participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país. De lá para cá, teve suas funções e atribuições bastante alteradas. No governo do Presidente Lula passou a integrar a estrutura da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres da Presidência da República, contando com representantes da sociedade civil e do governo, o que amplia o processo de controle social sobre as políticas públicas para as mulheres. É de sua competência apoiar a Secretaria na articulação com outras instituições da administração pública federal e com a sociedade civil.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios – PNAD 2004 dão conta que existem no Brasil cerca de 6,72 milhões de empregados domésticos – grupo que representa 7,6% da população ocupada total brasileira (84,84 milhões de pessoas). As mulheres, nesta categoria (6.040.067) são maioria absoluta (93,3% do total) e correspondem a 17,0% da população ocupada feminina, dado que corrobora o senso comum de que o trabalho doméstico responde por parcela significativa dos postos de trabalho ocupados por mulheres. Ao analisarmos a evolução das PNAD's de 1992 a 2004 observa-se um crescimento no emprego doméstico, no que diz respeito às mulheres, que passou de 11,9% em 1992, e para 17,3% em 2004, o que corresponde a um crescimento de 5,4 pontos percentuais em 12 anos.

Tal crescimento das mulheres trabalhadoras domésticas na população ocupada feminina pode estar vinculada à baixa escolaridade das mesmas, o que resulta em baixa qualificação profissional, dentro de um mercado de trabalho que cada vez mais amplia as exigências a este respeito para ocupar postos de trabalho. As trabalhadoras domésticas possuem em média apenas 5,55 anos de estudo, visto que 67,9% delas não completam o ensino fundamental (8 anos de estudo), sendo que 10,5% possuem menos de 1 ano de estudo.

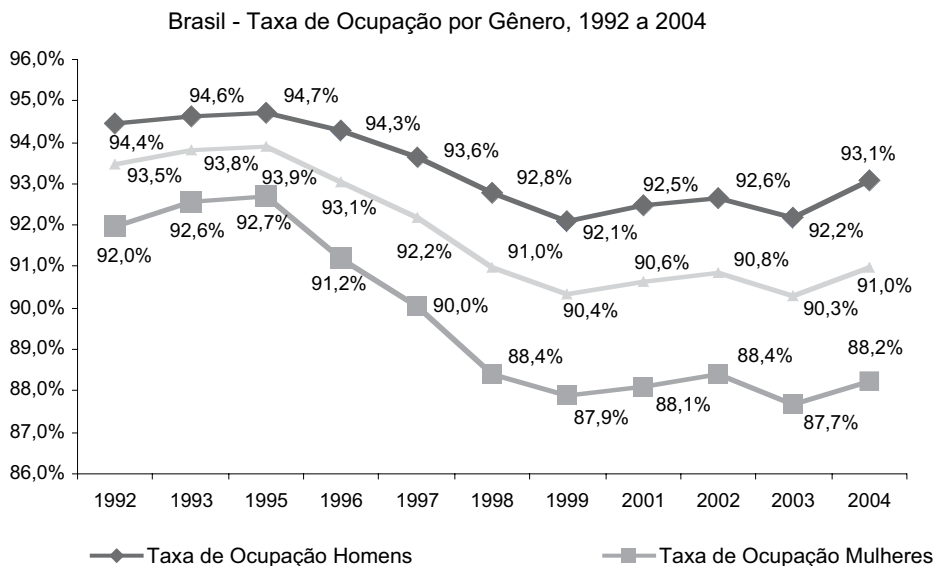
Ao analisarmos, de forma mais genérica, a questão da instrução das trabalhadoras brasileiras, bem com as perspectivas para o futuro na busca das conquistas de

seus direitos, observamos que teremos um crescimento significativo do mercado de trabalho e uma diminuição do desemprego oculto e formas precárias de ocupação de mão-de-obra. Esses novos postos de empregos, com toda certeza, exigirão trabalhadores mais qualificados e com maior média de escolaridade. Como as mulheres são, entre os trabalhadores, as que têm maior nível de instrução, parece perceptível que um espectro de novas oportunidades tendem a surgir.

A população brasileira é composta de 176 milhões de pessoas, dentro desse universo, ao analisarmos a PNAD 2001, constatamos que 12,4% da população total é constituída de analfabetos, sendo que 12,4% são homens e 12,3% são mulheres. Quando abrimos esses dados para os centros urbanos e zonas rurais temos a seguinte situação: nos centros urbanos 8,9% de analfabetos são de homens e 9,9% são de mulheres; no meio rural o total é de 28,7% de analfabetos, sendo 30,3% homens e 27% mulheres. Considerando a média de anos de estudo da população acima de 10 anos ou mais, total e ocupada, por sexo, utilizando-se o ano base de 2001, os resultados são os seguintes: no total da população não ocupada temos 6,1 anos de estudo, sendo 5,9 anos para os homens e 6,2 para as mulheres. Da população ocupada, os dados da PNAD mostram que em seu total os homens têm, em média, 6,3 anos de estudo e as mulheres 7,3 anos, o que perfaz um total de 6,7 anos.

Os resultados acima expostos demonstram que as mulheres têm maior grau de escolaridade do que os homens, bem como são mais alfabetizadas do que eles. Ao analisarmos a média de anos de estudo, a situação das mulheres também é bastante confortável, pois na população ocupada às mulheres possuem um ano a mais de estudos do que os homens. Na população não ocupada, porém, essa diferença é de apenas 3 meses.

De acordo com dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), foram concedidos, no ano de 2005, 141.401 benefícios aos trabalhadores domésticos brasileiros, sendo que deste total 134.237 benefícios são de mulheres e 7.164 são de homens. Tal fato reafirma que o trabalho doméstico é uma atividade eminentemente feminina, pois os benefícios concedidos pelo INSS às trabalhadoras domésticas representam 94,9% do total.



Fonte: Microdados PNAD, vários anos

No Gráfico –Brasil – Taxa de Ocupação por Gênero, 1992 a 2004, observamos que os homens têm taxa de ocupação mais altas que as mulheres, portanto evidencia-se menores dificuldades para sua ocupação no mercado de trabalho. As mulheres tiveram uma taxa de desemprego de 12% do final dos anos 90 em diante, ao passo que para os homens esta taxa nunca atingiu 8% no período analisado.

2.3 – Questão de Raça

O Brasil, em sua formação histórica – Colônia, Império e República, teve uma ação ativa e permissiva diante da discriminação e do racismo que atinge a população afro-descendente do país até os dias de hoje. O atual Governo brasileiro aceitou o desafio e, em 2003, ousou ao criar, no dia 21 de março (no qual se comemora o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial) a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), que possui *status* de Ministério e é órgão de assessoramento direto e imediato da Presidência da República. Tal fato ocorreu, de modo especial, em reconhecimento às lutas históricas dos movimentos sociais, em especial do movimento negro, bem como à situação de desigualdade racial vivenciada por ampla parcela da população negra.

O principal papel dessa Secretaria é promover a igualdade e a proteção dos direitos de indivíduos e grupos raciais e étnicos afetados pela discriminação e demais formas de intolerância – negros, indígenas, ciganos, árabes, palestinos, judeus e outros, com ênfase na população negra. Outro papel importante da SEPPIR é o de acompanhar e coordenar políticas de diferentes Ministérios e outros órgãos do Governo brasileiro para a promoção da igualdade racial. Em sintonia com a missão da Secretaria foi elaborada a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, onde é desenvolvido um conjunto de ações prioritárias que abrangem diferentes órgãos raciais: políticas para remanescentes de quilombos; desenvolvimento, trabalho e geração de renda; educação e cidadania, diversidade cultural e combate à intolerância religiosa; saúde e qualidade de vida; segurança pública e ordenamento jurídico e políticas de relações internacionais.

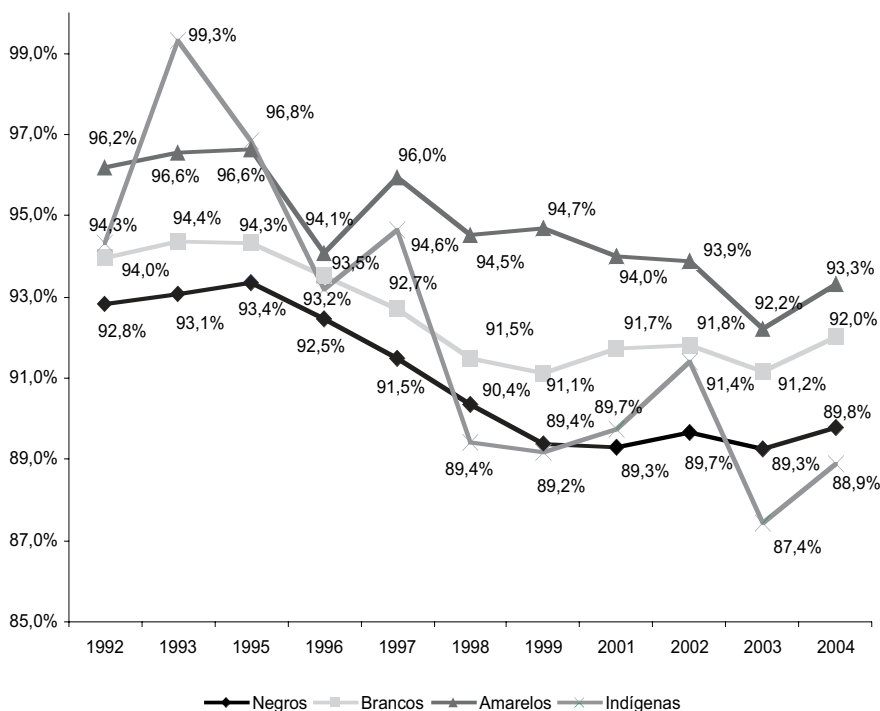
No trabalho da Secretaria, considerando o compromisso assumido pelo Governo Federal para o êxito das políticas de igualdade racial, sentiu-se a necessidade de criar o Conselho Nacional de Promoção de Igualdade Social (CNPIR) – um órgão de caráter consultivo composto por entidades e instituições da sociedade civil representativas dos diversos grupos raciais, que tem por finalidade propor, em âmbito nacional, políticas que visem a redução das desigualdades sociais - e o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (Fipir) – constituído de governos estaduais e municipais. A Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas é uma das entidades que faz parte do CNPIR.

Na publicação “Políticas de Promoção da Igualdade Racial na Educação”, do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), de 2005, alguns dados sobre as exclusões dos negros são bastante interessantes. Segundo a publicação, que toma como base o IBGE e a PNAD 2003, os negros (pretos e pardos) representam 47,3% da população brasileira, sendo que os brancos somam 52,1% e os amarelos e indígenas, 0,6%. Na distribuição percentual do rendimento dos 10% mais pobres, 67,8% são negros. Entre os brancos esse percentual é de 32,2%. A expectativa de vida dos negros brasileiros é de 6 anos inferior a dos brancos. Sendo que a dos negros é de 68 anos em comparação com 74 anos para os brancos.

Outro dado importante da publicação é que entre os brasileiros que possuem computador, 79,77% são brancos, 15,32% são pardos e 2,42% negros, o que significa dizer que para cada negro/pardo com acesso à informatização existem 3,5 brancos. Pela PNAD, IBGE de 2003, os empregadores brancos totalizavam 5,8% enquanto os afro descendentes apenas 2,2%. A taxa de analfabetismo das pessoas com 15 ou mais anos de idade representa 16,8% entre os negros contra 7,1% entre os brancos. No que diz respeito ao ensino fundamental, 75,3% de adultos negros não completaram este ciclo, contra 57% dos brancos, bem como e apenas 2% de jovens negros tem acesso à universidade.

Segundo informações da SEPIR, pessoas negras têm menor número de anos de estudo do que pessoas brancas ou seja, 4,2 anos para negros e 6,2 anos para brancos. Na faixa etária de 14 a 15 anos, o índice de pessoas negras não alfabetizadas é de 12%, maior do que o de pessoas brancas na mesma situação. Cerca de 15% das crianças brancas entre 10 e 14 anos encontram-se no mercado de trabalho, enquanto que 40,5% das crianças negras, na mesma faixa etária, vivem esta situação.

Brasil - Evolução da Taxa de Ocupação por Etnia, 1992-2004



Fonte: Microdados PNAD.Vários anos

Ao analisarmos o Gráfico- Brasil – Taxa de Ocupação por Etnia, 1992-2004, observa-se que a participação dos brancos no mercado de trabalho encontra-se permanentemente acima de 91% ao longo de todo este período, enquanto a participação dos negros apresenta quedas. Existe uma diferença visível entre brancos e negros no que se refere à taxa de ocupação, o que demonstra maiores dificuldades de ação e oportunidades no mercado de trabalho por parte de trabalhadores e trabalhadoras negros.

2.4 – O Trabalho Infantil

Em 1989, as Nações adotaram a Convenção dos Direitos da Criança e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) responsabilizou-se por prestar assistência direta aos países no combate ao trabalho infantil. Em 1992, com o apoio financeiro da República Federal da Alemanha, foi lançado o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil. Naquela época seis países subscreveram o Programa: Brasil, Índia, Indonésia, Quênia, Turquia e Tailândia. Esse Programa tornou-se rapidamente o maior programa mundial exclusivamente centrado no trabalho infantil. Segundo informações da OIT, atualmente esse Programa tem cerca de 30 financiadores em 86 países onde ele é adotado.

Outras ações importantes na luta pela eliminação do trabalho infantil vieram da Cúpula Social de Copenhagen, em 1995, que convocou os países a cumprirem os direitos expressos nas Convenções da OIT, bem como foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho que inclui a eliminação do trabalho infantil como um dos quatro princípios fundamentais dos membros da Organização. Em 1999, os membros da OIT adotaram a Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil – que obteve uma adesão extremamente rápida.

Em setembro de 2005, na Cúpula Mundial que contou com a participação de 150 Chefes de Estado e de Governo, o compromisso global para enfrentar a erradicação do trabalho infantil de forma integrada foi ampliado. Nesse contexto, as instituições financeiras internacionais, e outras agências as Nações Unidas, procuram conhecer a relação entre trabalho infantil, a redução da pobreza e a educação para todos, informa a OIT no seu Relatório Global “O fim do trabalho infantil: Um objetivo ao nosso alcance” (nº 95 Sessão 2006).

No Relatório consta que, em 2004, havia 218 milhões de crianças submetidas ao trabalho infantil, das quais 126 milhões realizavam trabalhos perigosos. Contudo, o número de crianças trabalhadoras em todo mundo caiu 11 por cento nos últimos 4 anos, enquanto que o número de crianças envolvidas em trabalho perigoso decresceu 26 por cento. Para a faixa etária de 5 a 14 anos, a redução no trabalho perigoso foi ainda mais acentuada, o qual seja, 33 por cento. O quadro global que emerge é que o trabalho infantil está em declínio, e quanto mais prejudicial ele for e mais vulneráveis estabelecer as crianças envolvidas, mais rápido tem sido sua queda.

O Relatório informa que na América Latina e no Caribe têm se obtido os maiores progressos, pois o número de crianças trabalhadoras caiu significativamente ao longo dos últimos quatro anos, com apenas 5 por cento das crianças envolvidas

no mercado de trabalho. Os menores progressos ocorreram na África Subsaariana, onde as taxas de crescimento da população, a infecção pelo HIV/AIDS e o trabalho infantil continuam muito elevadas.

A OIT em Brasília elaborou um Suplemento - Brasil do Relatório Global com o objetivo de oferecer informações específicas sobre a situação brasileira. O Brasil foi um dos países no mundo a abrigar o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) e de forma muito responsável desenvolveu em suas fronteiras uma rede dinâmica e ativa no combate ao trabalho infantil. Segundo os estudos da OIT/Brasil no caso Brasileiro, tanto em números absolutos como em termos proporcionais, houve uma redução significativa do trabalho infantil, pois o número de trabalhadores em todas as faixas de idade tem caído com o passar dos anos. Essa análise foi realizada através do estudo das PNAD's dos anos de 1992 até 2004, e abrangendo as crianças e adolescentes de 5 a 17 anos.

O Estudo mostra a queda da quantidade de crianças trabalhadoras por sexo na faixa de 10 a 17 anos. Historicamente, a incidência do trabalho infantil entre as crianças do sexo masculino sempre foi maior do que entre as crianças do sexo feminino. Esse perfil se repete para as crianças entre 5 e 9 anos. Quando esses números são analisados proporcionalmente, observa-se um fato interessante, informa o Estudo: embora haja uma tendência de queda do índice de trabalho infantil nos dois sexos, a queda entre as meninas entre 10 e 17 anos mostra-se mais lenta do que entre os meninos da mesma faixa etária.

Para compreender melhor os dados do trabalho desenvolvido pela OIT/Brasil sobre trabalho infantil é importante frisar que o Brasil possui mais de 8 milhões de km², que são divididos em 26 Estados mais o Distrito Federal. Nosso território é agregado em cinco Regiões geográficas, sendo elas: Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste. No Estudo, observou-se que, em números absolutos, as regiões Nordeste e Sudeste são as que mais apresentam trabalhadores infantis.

No Suplemento da OIT/Brasil é interessante observar a análise do impacto do trabalho infantil passado nos rendimentos de uma pessoa em relação à faixa de idade em que ela começou a trabalhar. Pelo Estudo, as pessoas que começaram a trabalhar quando crianças (até 17 anos de idade), não apresentam médias de renda superiores a R\$ 1.500,00 mesmo na faixa de idade de 59 anos. Observa-se que para os que começaram a trabalhar ainda crianças, a perspectiva de médias salariais é cada vez menor. Ou seja, quanto menor a idade em que se começa a trabalhar, menor é o rendimento médio durante toda a vida, pois se observa que as médias salariais maiores concentram-se nas mãos daqueles que iniciaram seu trabalho numa faixa de idade mais alta. Tal fato ocorre em função de que as pessoas que entram no mercado de trabalho mais tardiamente recebem, em média, maiores rendimentos

porque são oriundas de domicílios com maior renda familiar, ou porque podem se qualificar melhor para o mercado de trabalho e por isto obter maiores níveis de remuneração.

O Relatório anual das Nações Unidas, de 1997, denunciou o trabalho infantil doméstico como uma exploração de difícil comprovação. Segundo o Relatório, em todo o mundo, milhões de crianças trabalham como empregadas domésticas, sendo esta atividade a forma mais difundida de exploração. O Estudo comprova que existem crianças trabalhando como domésticas na América Latina, Ásia, África, Oriente Médio e também em algumas Regiões do Sul da Europa.

O aumento do número de crianças empregadas como domésticas, segundo o Relatório da ONU, tem como principal fator o maior número de mulheres nos mercados de trabalho formal e informal, o que faz com que a demanda pelos serviços domésticos cresça. Por outro lado, o êxodo rural provocou o inchaço da periferia das cidades, fazendo com que essa mão-de-obra desqualificada buscasse esse tipo de emprego. De todos os trabalhos que as crianças realizam, o mais comum é o trabalho doméstico para sua família, de acordo com o Relatório das Nações Unidas. Em todo o mundo, a maioria das famílias espera que seus filhos ajudem nas tarefas domésticas.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, através da Pesquisa Nacional por amostragem de domicílios/PNAD/2002, a atividade dos afazeres domésticos é bastante ampla, atingindo 83% das meninas de 10 a 16 anos. Entende-se por pessoas ocupadas com afazeres domésticos, aquelas que, costumam cuidar integral ou parcialmente dos afazeres domésticos no seu domicílio. O trabalho, para a família, pode exigir muito da criança, obrigando-a a despender muitas horas e a impedindo de freqüentar a escola dificultando o exercício pleno de seus direitos. É muito difícil fiscalizar o trabalho infantil realizado dentro da família.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informam que no Brasil ainda existem 5 milhões e meio de crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos trabalhando, dos quais quase 500 mil estão no serviço doméstico. A PNAD 2002, estima a existência de 456 mil crianças e jovens do sexo feminino entre 10 e 17 anos de idade que trabalham como domésticas. A maior parte desse grupo tem entre 16 e 17 anos de idade, mas 113 mil tem entre 10 e 14 anos de idade. Segundo dados da OIT, o trabalho doméstico de meninas ocorre, sobretudo, em Minas Gerais, Bahia e nos Estados do Norte do país, com mais intensidade nas zonas urbanas do interior do que nas regiões metropolitanas ou rurais.

Na publicação *Tendências do Trabalho Infantil no Brasil entre 1992 e 2002*, Legado em Transformação da Secretaria Internacional do Trabalho – Brasil, de

2004, as características mais gerais das crianças e adolescentes mulheres no trabalho doméstico são apresentadas. Em geral, a remuneração é cerca de meio salário mínimo mensal, a escolaridade média é inferior a 6 anos e 30%, aproximadamente, não frequentam a escola.

Segundo a publicação, o trabalho doméstico de meninas está fortemente associado à situação de pobreza das famílias. Quase um terço, 28,2% desta população, não tem pais presentes na família, e 2,9% não têm mães. Além disso, nas regiões metropolitanas, metade das mães destas crianças e destes adolescentes trabalham também em serviços domésticos, enquanto os pais trabalham em atividades de baixa qualificação, como a construção civil e o comércio.

De acordo com o Estudo, tudo indica que o trabalho doméstico de meninas, crianças e adolescentes, tem duas origens distintas, ambas associadas à situação de pobreza. Por um lado, famílias da área rural mandam suas filhas para trabalhar como domésticas nas residências das cidades próximas; por outro lado, nas áreas metropolitanas, mulheres adultas que trabalham como domésticas transmitem a profissão para as filhas. Em ambas as situações, a criança ou o adolescente fica sujeito à boa ou má vontade das famílias para as quais trabalham, para ir à escola, receber uma remuneração minimamente aceitável e não ser submetido a condições de trabalho inadequadas.

O ECA fixou como meta no País o nível mais baixo admitido pela Convenção 138 da OIT, afirmando que é proibido qualquer trabalho a menores de 14 anos de idade, salvo os menores aprendizes em que é permitido a sua entrada no mercado a partir de 12 anos. A OIT adotou, através da Convenção 182, medidas imediatas e eficazes visando a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil quais sejam: escravidão ou práticas análogas, prostituição, pornografia e atividades ilegais ou aquele trabalho que por sua natureza prejudique a saúde, segurança e moral das crianças.

No âmbito da Previdência Social, a Emenda Constitucional nº 20 de 16 de dezembro de 1998, elevou para 16 anos a idade mínima de admissão no trabalho. Esta medida reforça a legislação do Estatuto ao permitir que a faixa etária entre 14 e 16 anos possa trabalhar somente como menor aprendiz.

No Brasil, como em toda a América latina, a exploração do trabalho infantil e juvenil ainda é aceita. Esta situação se agrava muito quando tratamos da exploração do trabalho infantil pela via doméstica, pois quem explora esse tipo de trabalho acredita, muitas vezes, que está auxiliando as crianças a sair da marginalidade e de níveis de pobreza extrema. Em todo o país existem Organizações Não-governamentais que atuam na busca de amenizar e resolver esta questão que é séria e verdadeira.

Creio que numa tese desta natureza não poderia deixar de citar algumas destas ONGs.

O Centro de defesa da Criança e do Adolescente de Belém, no Pará, que desenvolve um Projeto ambicioso para enfrentar o trabalho infantil doméstico. Neste trabalho que busca apoiar crianças e adolescentes que vivem em Belém e nos municípios de Soure e Salvaterra - Arquipélago da Ilha de Marajó e uma das maiores fontes de mão-de-obra de meninas para o trabalho doméstico, em conjunto com a OIT e *Unicef Save The Children*, o objetivo é assegurar o direito à saúde, educação, profissionalização, esporte e lazer. O princípio do Programa é desenvolver e fortalecer uma rede de parceiros que assumam a responsabilidade de garantir os direitos das meninas trabalhadoras domésticas.

A ONG o Circo de Todo Mundo quer provocar desejos legítimos de mudança e colocar crianças e adolescentes em seu papel principal: o de protagonista da própria história. O projeto de “Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho doméstico”, desenvolvido pela ONG de Belo Horizonte - Minas Gerais, a partir da parceria estratégica com a OIT/IPEC, tem como princípio desenvolver nas crianças e adolescentes o direito básico de crescer preservando a infância como etapa fundamental de suas vidas. Abordar o trabalho infantil doméstico no Brasil é um tema complexo, que tem raízes profundas na formação cultural do povo brasileiro. A ONG prioriza esta luta por entender que nosso país tem uma dívida social, humana, ética e moral com nossas crianças.

O Circo de Todo Mundo é hoje um exemplo consagrado de perseverança, compromisso, dedicação e correto acolhimento às centenas de crianças e adolescentes, que, em prejuízo da própria infância, tinham o desenvolvimento humano comprometido por uma trajetória de risco pessoal e social, muitas das quais, vítimas precoces do universo informal do trabalho. Em seu espectro de educação, lazer e cultura, a arte circense adquire uma dimensão genuinamente pedagógica.

A história dessa organização não-governamental tem início em 1991 com um grupo de profissionais da área social que decidiu criar um espaço para acolher crianças e adolescentes que perambulavam pelas ruas de Belo Horizonte, em situação de abandono, miséria e exploração. O Circo de Todo Mundo se propõe a efetivar um atendimento que prioriza a participação do educando, tornando-o protagonista das atividades pedagógicas e consolidando uma metodologia capaz de estimular a formação de sua cidadania. Não se trata de uma escola de circo, a atividade circense é apenas a ferramenta de trabalho utilizada na construção de uma prática que tem no lúdico um fator de socialização.

A cidade de Belo Horizonte, em Minas Gerais, foi à escolhida pela OIT, do Sudeste brasileiro, para acolher o projeto-piloto de Erradicação do trabalho Infantil e Proteção do Adolescente no Trabalho Doméstico. Com objetivo de mapear a incidência do trabalho infantil doméstico na cidade e fornecer dados para o desenvolvimento do Projeto, a OIT encomendou uma pesquisa à Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Este levantamento foi feito em 2002.

Em Belo Horizonte o universo pesquisado foi de 465 crianças e adolescentes e os resultados da pesquisa foram os seguintes: o grupo é majoritariamente formado por mulheres (90,32%) pardas ou negras (72,42%), distribuído em faixas etárias que vão de 5 a 11 anos, 4,52%; de 12 a 15 anos, 59,9%, e 16 a 17 anos, 42,58%, sendo que do total 15 adolescentes já eram mães.

De posse das informações levantadas na pesquisa, O Circo de Todo Mundo definiu, de acordo com as diretrizes da OIT/IPEC, um Plano de Ação com o objetivo de contribuir para a prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalho adolescente no espaço doméstico de Belo Horizonte.

Os principais resultados atingidos pela ONG Circo de Todo Mundo foram:

- 262 trabalhadores menores de 16 anos, identificados pelo projeto, retirados do trabalho doméstico e atendidos em suas necessidades básicas – saúde, educação, cultura, lazer, assistência jurídica e psicológica;
- 203 adolescentes, entre 16 e 18 anos, identificados pelo projeto, com seus direitos trabalhistas garantidos e suas necessidades básicas de saúde, educação, cultura, lazer, assistência jurídica e psicológica atendidas;
- 364 famílias inseridas em serviços de orientação, apoio e geração de renda;
- foram realizadas recomendações de legislação do trabalho infantil doméstico;
- rede municipal de combate ao trabalho infantil doméstico instaurada;
- professores, conselheiros de direitos e tutelares, gestores, funcionários públicos, famílias empregadoras sensibilizados quanto à importância do combate ao trabalho infantil doméstico;
- temática inserida na mídia e na agenda institucional dos parceiros;
- participação direta dos beneficiários nas estratégias de sensibilização e mobilização;
- parcerias e alianças estratégicas estabelecidas.

2.5. Organização dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas Brasileiras

A primeira Associação de trabalhadoras Domésticas do Brasil foi criada em 1930 por Dona Laudelina de Campos Mello. Trinta anos depois desta primeira Instituição, ela criou a Associação das Trabalhadoras domésticas da Cidade de Santos, São Paulo, e o movimento das domésticas ganhou força em outros Estados brasileiros.

A atual presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos (Fenatrad), criada em 1997, é a baiana Creuza Maria Oliveira, 43 anos. A história de Creuza não é diferente da grande maioria das trabalhadoras domésticas brasileiras. Ela começou a trabalhar aos 10 anos de idade, inicialmente na função de babá e com promessa de poder estudar. No dia-a-dia o que se viu, no entanto, foi que ela desempenhava todo o serviço da casa e recebia como salário apenas roupas usadas e alimentação. A possibilidade de estudar e aprender somente se tornou realidade para ela aos 16 anos de idade.

Como Presidente da Fenatrad, sua maior dificuldade é ter acesso às trabalhadoras domésticas, porque elas estão ilhadas dentro dos seus locais de trabalho sem que a fiscalização do Ministério da Previdência ou do Ministério do Trabalho e Emprego possa exercer este papel, por se tratar de domicílio. Segundo a Presidente, as trabalhadoras domésticas têm dificuldades de saber dos seus direitos. “Nós, do Sindicato, tentamos chegar perto das trabalhadoras domésticas nas escolas, à noite, ou divulgando nosso trabalho onde dá”, afirma Creuza.

A Fenatrad vem desenvolvendo um trabalho bastante ativo no Brasil e fora dele, através da participação em Congressos, Seminários, debates com organismos do Governo, bem como tendo assento em dois importantes Conselhos Brasileiros: Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial – CNPIR – e Conselho Nacional de Políticas para as Mulheres. Além disto, foram figuras importantes na I Conferência Nacional das Mulheres, em 2004, na I Conferência Nacional de Igualdade Racial, em 2005, e na 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, 2005, entre outras.

No âmbito internacional, as trabalhadoras domésticas brasileiras participaram do Congresso de Trabalhadoras Domésticas da América Latina, do II Fórum Social Mundial que ocorreu em Porto Alegre em 2002 e da III Conferência Mundial contra Racismo, a Xenofobia e Formas Correlatas de Discriminação promovida pela ONU em agosto de 2001 na África do Sul. Na opinião da líder sindical, a participação nesses eventos viabiliza um aprendizado muito rico, pois é possível conhecer a realidade das empregadas domésticas latino-americanas. “A realidade das

empregadas domésticas latino-americanas é muito semelhante. Há países que estão piores que o Brasil. Nós temos mais direitos que as companheiras do México, da República Dominicana, da Bolívia, etc. Estivemos em um Congresso no Chile, no qual as trabalhadoras domésticas nos aplaudiram de pé pelas nossas conquistas quanto à Previdência: licença-maternidade, férias. Agora, nós, as domésticas, não estamos lutando sozinhas por direitos trabalhistas, estamos lutando pela nossa cidadania, pela nossa emancipação. Lutamos pelo direito de participar, de ir e vir, de estudar, de ter a liberdade com o nosso corpo, a nossa sexualidade, o nosso lazer, a nossa saúde”, afirma Creuza Oliveira.

Capítulo 3

Emprego Doméstico no Brasil e suas vinculações com a Previdência Social

3.1 - Legislação Brasileira

Historicamente, a Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, que dispôs sobre a Lei Orgânica da Previdência Social, estabeleceu prazo, em seu artigo 166, para a extensão daquele Regime de Previdência Social para os empregados domésticos, o que só veio ocorrer em 1972. Entretanto, o Regulamento Geral da Previdência Social – RGPS, aprovado pelo Decreto nº 48.959–A, de 19 de setembro de 1960, que a regulamentou, estabeleceu meios para que o empregado doméstico contribuisse para a Previdência Social, porém na qualidade de facultativo.

Na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispôs sobre a profissão de empregado doméstico no Brasil, eram considerados empregados domésticos aqueles que prestavam serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Para a admissão como doméstico, os trabalhadores deveriam apresentar carteira de trabalho e Previdência Social; atestado de boa conduta e atestado de saúde – este a critério do empregador.

Neste instrumento legal, os empregados domésticos tinham direito às férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada período de 12 meses de trabalho, prestados à mesma família. A eles eram assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

No Regulamento, art. 4º, consta que são também excluídos em caráter obrigatório, do regime os empregados domésticos, assim considerados, nos termos do artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, os quais, contudo, é assegurado a faculdade de vincular-se ao Sistema. No artigo 8º encontramos que a filiação dos domésticos far-se-á mediante requerimento do interessado ao Instituto a que corresponder sua atividade, consoante ao Quadro aludido no artigo 331. Em seu artigo 226, que aborda as fontes de financiamento, encontramos que o custeio da previdência social será atendido pelas seguintes contribuições: dos segurados domésticos, em percentual igual ao dobro da estabelecida no item I

e com destinação idêntica à ali mencionada. Em seu artigo 242 observamos que a arrecadação das contribuições e de quaisquer importâncias devidas aos Institutos de Aposentadoria e Pensões, compreendendo o respectivo desconto ou cobrança e recolhido às instituições, será realizada com observância das seguintes normas legais: ao segurado trabalhador autônomo e ao doméstico incumbirá recolher sua contribuição mensal, por iniciativa própria diretamente ao Instituto a que for filiado, até o último dia do mês subsequente ao que se referir à remuneração auferida.

No artigo 5º da Lei, foi prevista a forma de custeio aos benefícios dos empregados domésticos. Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário mínimo da região: 8% (oito por cento) do empregador; 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

No ano de 1989, através da Lei nº 7.787, o percentual de contribuição do empregado doméstico passou para 8%, 9%, 10% e do empregador doméstico passou para 12% sobre o valor registrado na carteira de trabalho da Previdência Social (CTPS). Em 1991, a Lei nº 8.212, manteve a contribuição do empregado e do empregador doméstico nos termos da Lei nº 7.787, de 1989, sendo que a Lei nº 9.129, de 20 de novembro de 1995, alterou os percentuais de contribuição do empregado doméstico para 8%, 9% e 11%.

O Regulamento dos Benefícios da Previdência Social – RBPS, aprovado pelo Decreto nº 83.080, de 24 de janeiro de 1979, relacionou o empregado doméstico como segurado obrigatório. O Regulamento do Custeio da Previdência Social (RCPS) estabeleceu que o empregador doméstico deve descontar, no ato do pagamento da remuneração do empregado, a contribuição devida.

No entanto, a contribuição dos empregados domésticos é realizada através da contribuição em seu nome, tal fato se deve ao início da contribuição desses profissionais acontecer facultativamente, desde o ano de 1960. A partir da filiação das empregadas domésticas como seguras obrigatórias a forma de recolhimento foi mantida, mesmo sendo uma obrigação do empregador doméstico recolher as contribuições.

Tal fato dificulta a constituição de crédito contra os empregadores domésticos, pois os mesmos não são cadastrados no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); os dados da carteira de trabalho não são suficientes para qualificá-los para fins de matrícula “ex-offício”. Não existe qualquer comunicação da contratação e do registro da empregada doméstica aos órgãos próprios, o que impede o INSS de conhecer o fato e poder exigir a contribuição. Outro fator importante que devemos ressaltar é que, diferente do que ocorre em relação

às empresas, a fiscalização da Previdência não pode entrar nas residências para verificar a existência de empregadas domésticas.

A Constituinte de 1988, denominada Cidadã, assegurou conquistas às empregadas domésticas, sendo elas:

- salário mínimo;
- irredutibilidade do salário;
- 13º salário;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal;
- licença-gestante de 120 dias e licença-paternidade de cinco dias;
- aviso prévio proporcional de no mínimo 30 dias e aposentadoria.

No entanto, alguns direitos trabalhistas ainda fazem parte das reivindicações das trabalhadoras domésticas nos dias de hoje:

1. Fundo de Garantia;
2. Seguro Desemprego;
3. PIS;
4. Horas Extras;
5. Descanso em feriados;
6. Adicional noturno;
7. Adicionais de periculosidade e insalubridade;
8. Indenização por tempo de serviço;
9. Estabilidade, inclusive pós-parto;
10. Salário-família;
11. Auxílio-acidente;
12. Jornada de trabalho definida em lei.

O Sistema Previdenciário brasileiro na atualidade considera como empregado doméstico o trabalhador que presta serviço na residência de uma outra pessoa ou família, contanto que esse serviço não tenha fins lucrativos para o empregador. Essa categoria inclui a empregada e o empregado domésticos, a governanta, o cozinheiro, o copeiro, a babá, o enfermeiro, o jardineiro, o motorista particular e o caseiro, entre outros.

A Previdência Social não considera como trabalhadoras domésticas as diaristas, pois sua atuação ocorre durante uma ou duas vezes por semana. A realidade destes profissionais, segundo o entendimento do legislador, é diferenciada, sendo que eles se deslocam à residência de uma família e prestam algum tipo de serviço com remuneração diária. No caso brasileiro, portanto, é essencial a continuidade na prestação de serviço para caracterizar a situação de empregado doméstico. A Previdência Social enquadra o diarista como trabalhador contribuinte individual para fins de contribuição junto ao Sistema Previdenciário. A Justiça do Trabalho Brasileira e os Tribunais têm-se manifestado, de forma predominante, contra a classificação do trabalho de diarista - por não prestar serviços de natureza contínua e sem a ocorrência de exclusividade para um único empregador - como o empregado doméstico nos termos da Lei nº 5.859, de 1972. Entendem, na maioria dos casos, que este trabalhador é autônomo (contribuinte individual, para a previdência social), pois explora em proveito pessoal a própria força de trabalho.

A Previdência Social brasileira assegura às empregadas domésticas o direito à aposentadoria por invalidez; aposentadoria por idade; aposentadoria por tempo de contribuição; auxílio-doença; salário-maternidade. Aos seus dependentes, a Previdência concede pensão por falecimento e auxílio-reclusão do empregado. Alguns benefícios são concedidos logo após a inscrição da empregada doméstica, sendo eles: auxílio-doença e aposentadoria por invalidez quando elas são acometidas de doenças que dispensam período de carência. Neste processo, os dependentes têm direito imediato a pensão quando a empregada doméstica falece em consequência de doenças que dispensam período de carência. Os demais benefícios estão sujeitos a períodos de carência de 12 ou 180 contribuições, conforme a espécie do benefício.

Considero importante, a título de conhecimento geral, informar de maneira mais detalhada sobre os benefícios aos quais os trabalhadores domésticos têm direito junto à Previdência Social, que foram descritos de maneira mais sucinta no parágrafo anterior:

Aposentadoria por Idade

O empregado doméstico tem direito à aposentadoria por idade quando completa 65 anos de idade, se homem, e 60, se mulher.

Aposentadoria por Invalidez

Quando a perícia médica do INSS considera o empregado doméstico total e definitivamente incapaz para o trabalho, seja por motivo de doença ou acidente de qualquer natureza, o aposenta por invalidez. Normalmente, recebe primeiro o auxílio-doença.

Aposentadoria por Tempo de Contribuição

O empregado doméstico se aposenta por tempo de contribuição depois de pagar a Previdência Social por 35 anos, se homem, ou 30 anos, se mulher. Caso inscrito até 16 de dezembro de 1998, o empregado doméstico pode aposentar-se proporcionalmente, desde que tenha 30 anos de contribuição e 53 anos de idade, se homem, e 25 anos de contribuição e 48 anos de idade, se mulher. Nesse caso, o tempo que faltava, em 16 de dezembro de 1998, para completar o tempo mínimo exigido é acrescido de 40%.

Auxílio-doença

Se o empregado doméstico ficar doente ou sofrer acidente de qualquer natureza, ele tem direito ao auxílio-doença, pago desde o início da doença ou do acidente de qualquer natureza.

Salário-maternidade

A empregada doméstica tem direito ao salário-maternidade por 120 dias, período em que fica afastada do trabalho, com início 28 dias antes e 91 dias depois do parto.

Auxílio-reclusão

A família do empregado doméstico que, por qualquer razão, for preso tem direito ao auxílio-reclusão, desde que a remuneração seja de até R\$ 676,27, a partir de 1º de abril de 2007. Como esse limite muda todos os anos, o novo valor pode ser obtido numa agência da Previdência Social, no site www.previdencia.gov.br ou através do telefone 135. Tem direito a esse benefício, nesta ordem:

1. o marido, a mulher, o companheiro (a), o filho não emancipado, menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade; ou
2. pai e mãe; ou
3. irmão não emancipado, menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade.

Pensão por morte

Quando o empregado doméstico que paga a Previdência Social morre, a sua família recebe a pensão por morte. Tem direito a esse benefício, nesta ordem:

1. o marido, a mulher, o companheiro (a), o filho não emancipado, menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade; ou
2. pai e mãe; ou
3. irmão não emancipado, menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade.

Na Previdência Social existe um instrumento muito importante na concessão dos benefícios, que é a carência, ou seja: o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício. A concessão dos benefícios ao empregado doméstico depende dos seguintes períodos de carência:

- auxílio—doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;
- aposentadoria por idade e aposentadoria por tempo de contribuição: 180 contribuições mensais, para o segurado inscrito a partir de 25 de julho de 1991. Para os inscritos até 24 de julho de 1991, deve ser obedecida a tabela transitória que, no ano de 2006, é de 12 anos e 6 meses, acrescida, a cada ano, de 6 meses até completar 180 meses no ano de 2011.

Na concessão dos seguintes benefícios não é exigido, pelo INSS, o período de carência:

- pensão por morte e auxílio—reclusão;
- auxílio—doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa, ou nos casos em que o empregado doméstico, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, conforme Portaria Interministerial nº 2.998, de 23/8/2001;
- serviço social;
- reabilitação profissional;
- salário—maternidade.

Para o empregado doméstico o período de carência é contado a partir do pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores.

Os trabalhadores domésticos consideram como um dos seus principais problemas a perda da qualidade de segurado. Por esse motivo é importante explicar que o empregado doméstico desempregado perde a qualidade de segurado após 12 meses do desemprego, se tiver até 120 contribuições mensais (10 anos). Esse prazo pode ser prorrogado por mais 12 meses, se o empregado doméstico já tiver pago mais de 120 contribuições mensais (10 anos), sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado. Esses prazos são acrescidos de 12 meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa condição pelo registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e Emprego. Durante esses prazos, o segurado conserva o direito de receber benefícios.

Na atual legislação previdenciária as empregadas domésticas, que possuem carteira assinada, contribuem com alíquota de 7,65%, 8,65%, 9% ou 11%, sobre a remuneração registrada em carteira, observando o limite mínimo de 1 salário mínimo, limitada ao teto da Previdência Social que, a partir de 1º de abril de 2007, é de 2.894,28 (dois mil, oitocentos e noventa e quatro reais e vinte e oito centavos), enquanto que os patrões pagam 12% o que é um valor inferior ao pago pelos outros empregadores. As domésticas que não possuem carteira assinada devem se inscrever como contribuinte individual ou facultativo. Nestes casos a alíquota de contribuição é de 20% sobre o salário que recebem.

3.2. Problemas para a expansão de Cobertura Previdenciária dos trabalhadores domésticos Brasileiro

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios – PNAD de 2004, existem no Brasil 47,13 milhões de pessoas socialmente protegidas com idade entre 16 e 59 anos. Esse contingente faz parte de um universo de 75,33 milhões de pessoas que se declaram ocupadas e se encontram na mesma faixa etária, o que significa uma cobertura total de 62,6%. Isto significa que de cada 10 trabalhadores, cerca de 6 estão socialmente protegidos. Por outro lado, 28,19 milhões de pessoas, ou seja, 37,4% da população ocupada, encontram-se sem qualquer tipo de cobertura social.

São considerados trabalhadores socialmente desprotegidos, que no caso brasileiro totalizam 28,19 milhões de pessoas, aqueles que não contribuem para a Previdência Social, não recebem benefícios previdenciários e não se enquadram na categoria de segurados especiais, quais sejam, os trabalhadores rurais que contam com regras diferenciadas de contribuição e de elegibilidade para o recebimento de benefícios. Desse contingente, 15,68 milhões possuem capacidade contributiva, ou seja, renda mensal igual ou superior ao salário mínimo e assim podem ser incorporados ao Regime Geral de Previdência Social. Outros 12,13 milhões, no entanto, possuem rendimentos inferiores ao valor do salário mínimo e, portanto, dificilmente teriam condições de contribuir para a Previdência.

Segundo análise da Secretaria de Políticas de Previdência Social do Ministério da Previdência Social, tendo como base os dados da evolução da participação dos desprotegidos com e sem capacidade contributiva no total de trabalhadores desprotegidos com idade entre 16 e 59 anos, observa-se que entre os anos de 1995 e 2004, tomando como referência o valor do salário mínimo vigente em setembro de 2004 (R\$ 260,00), que a quantidade de trabalhadores desprotegidos com capacidade

contributiva cresceu 43,0%, enquanto o número daqueles sem capacidade contributiva aumentou em 16,7%. Conseqüentemente, apenas nos dois anos imediatamente anteriores a 2004, 2002 e 2003, a participação dos trabalhadores com capacidade contributiva (48,5% em 2002 e 46,8% em 2003) foi inferior à participação daqueles sem capacidade contributiva (51,5% e 53,2%, respectivamente) no total de desprotegidos.

De acordo com a PNAD/IBGE, pode-se observar que os benefícios pagos pela Previdência Social Brasileira produzem impactos significativos sobre o nível de pobreza brasileira. Assumindo como condição de pobreza a percepção de rendimento domiciliar “per capita” inferior a meio salário mínimo, estima-se, para 2004, em 52,45 milhões a quantidade de pessoas em condição de pobreza – considerando rendas de todas as fontes. Caso sejam desconsideradas as rendas advindas do recebimento de benefícios previdenciários, esta quantidade de pobres seria de 72,6 milhões.

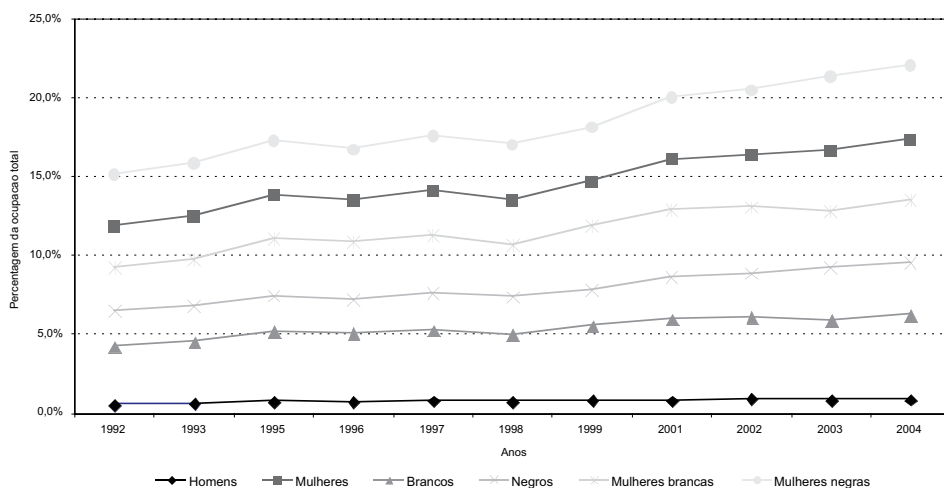
Com o objetivo de aumentar a proteção social por meio da conscientização dos trabalhadores sobre a importância do seguro social, foi criado pelo Governo Federal, Ministério da Previdência Social, em fevereiro de 2002, o Programa de Estabilidade Social que em 2003 passou a chamar-se Programa de Educação Previdenciária (PEP). O PEP tem execução descentralizada, estabelecendo parcerias com a sociedade civil organizada para a realização de atividades educativas e de conscientização da população sobre a importância e o funcionamento da Previdência Social. Esse processo educativo é realizado junto aos setores mais desprotegidos e busca principalmente incorporar os trabalhadores brasileiros que estão fora do sistema previdenciário.

Ao compararmos os dados da Tabela – Brasil: Participação do emprego doméstico no emprego total por gênero – 1992-2004, observamos que o percentual de participação das mulheres brancas no emprego total doméstico passou de 9,2% em 1992 para 13,5% em 2004 o que representa um crescimento de 4,3%. No caso das mulheres negras estes percentuais são mais acentuados, indo de 15,1% em 1992 para 22,0% em 2004, o que representa um aumento de 6,9%. Ao analisarmos a diferença entre mulheres brancas e mulheres negras no emprego doméstico do país a diferença de crescimento é de 2,6% para as negras. Tais dados confirmam que o emprego doméstico tem uma forte questão de gênero e de raça. Quando comparamos a participação no emprego doméstico total de homens e mulheres, no período de 1992 a 2004, observamos um crescimento insignificante dos trabalhadores domésticos homens, em relação aos trabalhadores domésticos mulheres.

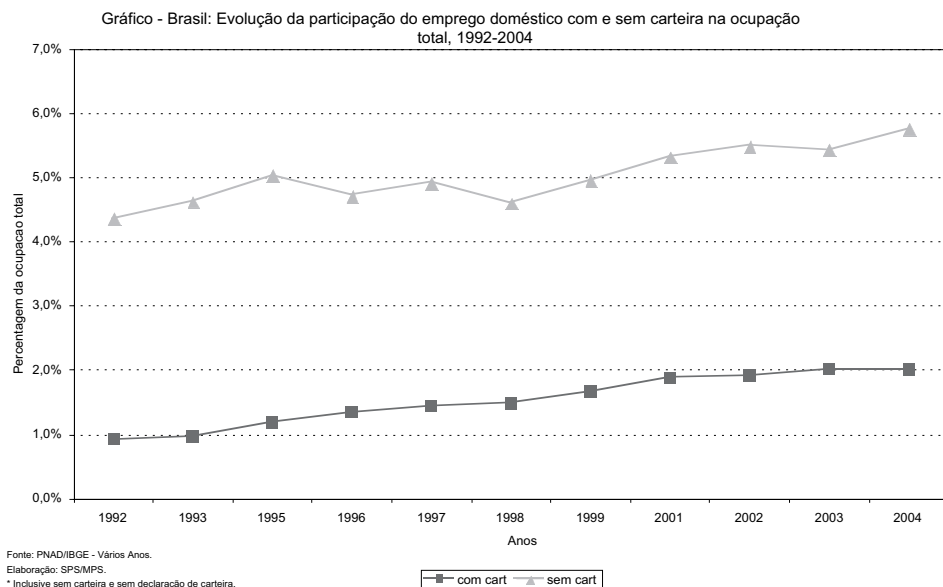
Tabela - Brasil: Participação do emprego doméstico no emprego total por gênero

	1992-2004					
	Homens	Mulheres	Brancos	Negros	Mulheres brancas	Mulheres negras
1992	0,5%	11,9%	4,2%	6,5%	9,2%	15,1%
1993	0,6%	12,5%	4,5%	6,8%	9,7%	15,9%
1995	0,7%	13,8%	5,2%	7,4%	11,0%	17,3%
1996	0,7%	13,5%	5,1%	7,2%	10,9%	16,7%
1997	0,8%	14,1%	5,3%	7,6%	11,2%	17,6%
1998	0,7%	13,5%	5,0%	7,4%	10,6%	17,0%
1999	0,8%	14,7%	5,6%	7,8%	11,9%	18,1%
2001	0,8%	16,1%	6,0%	8,6%	12,9%	20,0%
2002	0,9%	16,4%	6,1%	8,9%	13,1%	20,5%
2003	0,8%	16,6%	5,9%	9,2%	12,8%	21,3%
2004	0,9%	17,3%	6,2%	9,5%	13,5%	22,0%

Gráfico - Brasil: Participação do emprego doméstico por gênero e raça no emprego total, 1992-2004

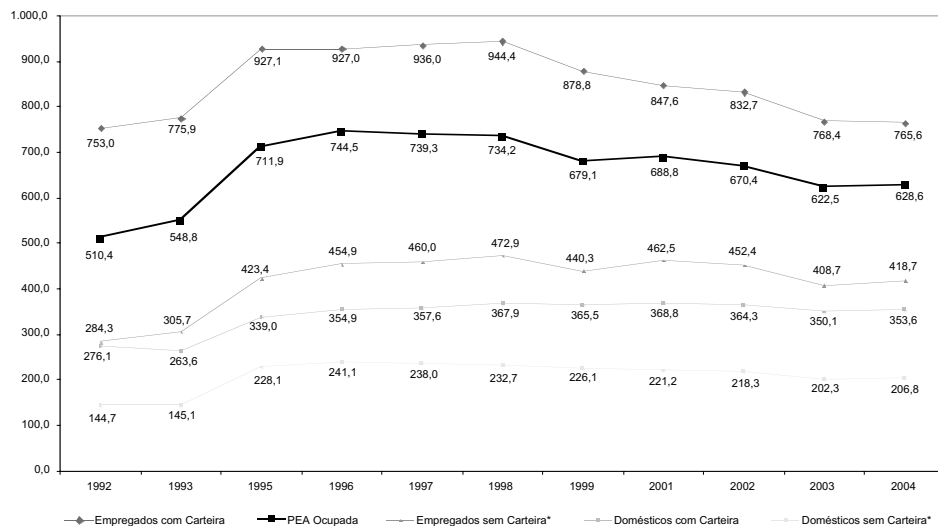


Ao analisarmos o Gráfico – Brasil Participação do emprego doméstico por gênero e raça no emprego total, 1992-2004, observamos que está aumentando o emprego doméstico no total do emprego. Após comparar a situação de homens e mulheres se conclui do Gráfico que o emprego doméstico tem aumentado fundamentalmente no emprego feminino, enquanto que a participação dos homens se mantém praticamente estabilizada no período. Ao desdobrar a informação para cor ou raça percebe-se que tanto entre as mulheres brancas quanto as mulheres negras o emprego doméstico aumenta, mas é mais significativo entre as mulheres negras.



Ao estudarmos o Gráfico - Brasil: Evolução da participação do emprego doméstico com e sem carteira na ocupação total, 1992-2004, a constatação é que aumentou muito fortemente a participação do emprego doméstico no total do emprego. Observa-se, também, que o emprego doméstico com carteira mais do que dobrou a sua participação na ocupação, mas mesmo assim o crescimento absoluto do emprego com carteira ainda fica abaixo do crescimento absoluto do emprego sem carteira. Pode-se concluir disto que há um crescimento do emprego doméstico sem carteira, mas este crescimento do emprego desprotegido é proporcionalmente menor do que já foi no passado.

Gráfico – Brasil – Rendimento Médio Real, do Trabalho Principal, segundo Posição na Ocupação - 1992 a 2004 - Posição em Set/04 (INPC)



Fonte: PNAD/IBGE - Vários Anos.

Elaboração: SPS/IMPS

* Inclusive sem carteira e sem declaração de carteira.

Ao analisarmos o Gráfico – Brasil – Rendimento Médio Real do Trabalho Principal, segunda posição na ocupação – 1992 a 2004 – observamos que o salário médio dos empregados com carteira é de R\$ 765,60 em 2004 e empregados sem carteira é de R\$ 418,70. No que diz respeito aos trabalhadores domésticos com carteira o rendimento médio real é de R\$ 353,60 e nos domésticos sem carteira é de 206,80. Tais números demonstram que a diferença entre os rendimentos médios dos trabalhadores com carteira e os domésticos com carteira é de mais que a metade, ou seja, R\$ 382,80. No que diz respeito aos empregados sem carteira e aos domésticos sem carteira esta diferença representa R\$ 211,90, quase a metade do primeiro em relação ao segundo rendimento médio.

Com a finalidade de criar um incentivo à inclusão previdenciária das trabalhadoras domésticas brasileiras, o Governo Federal Brasileiro discutiu e editou a Medida Provisória (MP) nº 284, de 6 de março de 2006. Tal MP se transformou na Lei 11.324, de 19 de julho de 2006, que foi publicada no Diário Oficial da União em 20 de julho de 2006. A MP dispõe sobre incentivos fiscais à formalização de emprego doméstico através da dedução das contribuições patronais do imposto de renda devido pelos empregadores.

A Medida Provisória criou um mecanismo de incentivo que funcione como um redutor indireto da alíquota efetiva de contribuição sobre a massa salarial de empregados

domésticos. O incentivo estará limitado a um empregado por empregador, sendo que o mesmo poderá deduzir apenas a contribuição incidente sobre o valor de 1 salário mínimo. Em outras palavras, dedução seria limitada à contribuição de 12% sobre rendimentos mensais de um salário mínimo (R\$ 546 ao ano), limitada ao valor do imposto a pagar. Assim sendo, os declarantes com imposto devido igual a zero ou com direito a restituição não fariam jus ao benefício.

No desenho da proposta, segundo a Secretária de Políticas de Previdência Social, do Ministério da Previdência Social, os empregadores contribuiriam normalmente para a Previdência Social, com base na alíquota atualmente vigente – já subsidiada, uma vez que é de 12% contra 20% dos demais empregadores, mas receberiam de volta ao menos parte desta contribuição no momento do ajuste do Imposto de Renda - IR. Para a Previdência Social, portanto, a arrecadação por meio dos atuais contribuintes seria mantida – 12% da alíquota patronal e 7,65% da alíquota do empregado – e, possivelmente, acrescida da contribuição associada aos novos segurados, inscritos pelos empregadores em função dos incentivos oferecidos pela proposta apresentada. No que diz respeito à perda de arrecadação, estará concentrada integralmente no Tesouro Nacional, que deverá arcar com os custos da renúncia fiscal do IR destes empregadores - limitada ao valor pago anualmente a título de contribuição patronal e, ao mesmo tempo, ao valor do imposto a pagar.

Para que possamos ter uma idéia mais aprofundada da MP proposta pelo Governo brasileiro, considero importante inserir nesta tese a lógica desenvolvida pela Secretaria de Políticas de Previdência Social (SPS), no que diz respeito aos impactos financeiros da Medida. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2004, existem no Brasil cerca de 6,41 milhões de pessoas que se auto-declaram empregadas domésticas. Desse total, apenas 1,66 milhão contribuem para a Previdência Social. Do total de 4,80 milhões de não contribuintes, apenas 1,81 milhão possuem 16 anos ou mais de idade (e, portanto, podem vir a ser alvo de ações de inclusão previdenciária) e recebem 1 salário mínimo ou mais por mês de rendimento do trabalho principal (situação que tende a significar alguma possibilidade de adesão).

O Ministério da Previdência analisou os comportamentos prováveis de empregadores de dois grupos de empregados domésticos: (I) empregados domésticos que atualmente já contribuem para a Previdência Social na condição de empregados com carteira; (II) empregados domésticos “informais”, aqui classificados como sem carteira ou sem declaração de carteira de trabalho. Com base nos princípios de racionalidade econômica, pode-se inferir que a totalidade dos empregadores que atualmente contribuem para a Previdência Social, em nome de seus empregados domésticos, tende a aderir à nova proposta, uma vez que poriam ter seus gastos atuais

reduzidos. O comportamento dos empregadores associados ao segundo grupo, no entanto, tende a ser de mais difícil previsão.

Como a MP prevê que cada empregador terá direito à isenção por apenas um empregado doméstico, foi estimado a quantidade de empregadores associada aos 1,81 milhão de empregados domésticos informais e aos 1,67 milhão de empregados formais. Primeiramente, o número de empregadores, por faixas de renda, foi obtido na PNAD 2004, extrapolando-se a distribuição dos empregadores que possuíam empregados dentro de seu domicílio, por sua vez controlada pelo número de empregados domésticos total. Em segundo lugar, o percentual de contribuintes que optam pela declaração completa foi selecionado de forma que o grupo anterior pudesse ser repartido entre os empregadores (de empregados domésticos) que efetuam a declaração completa e aqueles que efetuam a declaração simplificada. Parte-se da hipótese que os optantes pela declaração simplificada não irão se beneficiar da medida e tampouco passarão a optar por fazer a completa apenas em função deste benefício.

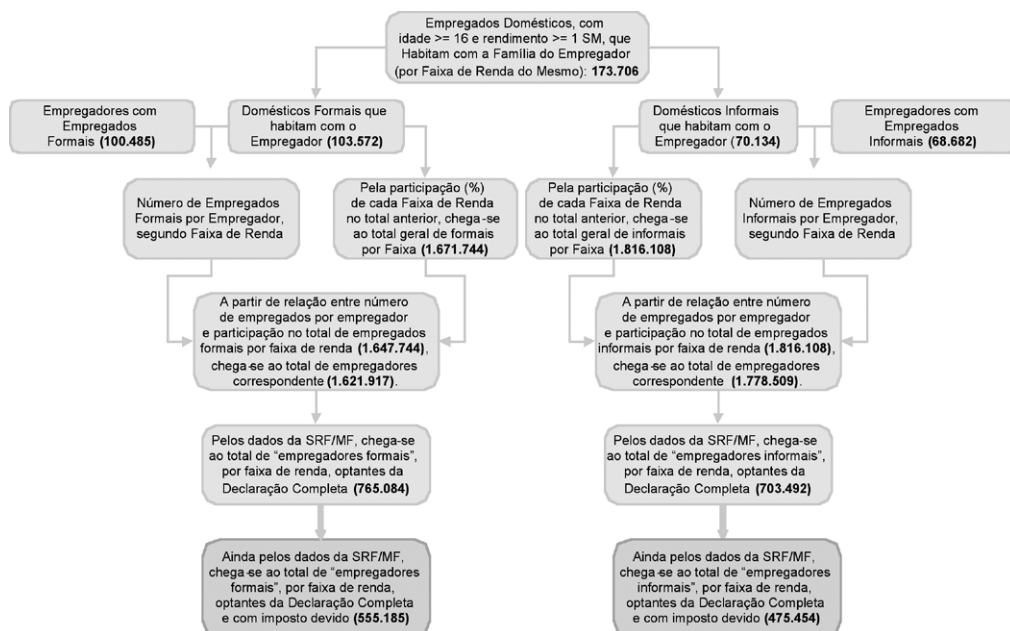
Em terceiro lugar estes empregadores que efetuam declaração completa foram repartidos entre aqueles que possuíam imposto devido (grupo de interesse) e os demais. Neste ponto da análise foram separados os empregadores que efetivamente teriam imposto a pagar e, conseqüentemente, poderiam utilizar a dedução para abater do imposto devido.

Na análise da SPS muito embora o fluxo de caixa da Previdência Social deva ser afetado direta e positivamente pela concessão da dedução proposta pela MP, deverá haver um impacto negativo na arrecadação do Imposto de Renda - impacto que dependerá da adesão de empregadores com empregados registrados e com empregados domésticos informais. Portanto, o impacto final da proposta analisada será dado pela diferença entre o ganho de arrecadação previdenciária – com a inscrição no Regime Geral de Previdência Social – RGPS dos atuais empregados domésticos “informais” - e a renúncia de arrecadação do Imposto de Renda do total de empregadores.

No que diz respeito à arrecadação previdenciária, o impacto ficará restrito ao grupo que atualmente possui empregados não cobertos pela Previdência Social. Os antigos contribuintes – com empregados registrados – tenderão a manter-se nesta situação, ficando o efeito sobre a arrecadação atrelado unicamente ao movimento de “formalização” dos vínculos empregatícios. Na avaliação da Secretaria de Políticas de Previdência Social, do MPS, o impacto anual máximo será de 19,65% da massa salarial dos empregados atualmente sem carteira de trabalho com alto potencial de inclusão (475.454), ou seja, que estão contidos dentro do conjunto de domésticos cujos empregadores optam pela declaração completa e possuem imposto devido.

A MP, convertida na Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, alterou os dispositivos das Leis nº 9.250, de 29 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991 e 5.859, de 11 de dezembro de 1972, bem como revogou dispositivos da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Tal Lei permitiu a dedução na declaração de imposto de renda da contribuição patronal, até o exercício de 2012, ano calendário 2011, paga à Previdência Social pelo empregador doméstico.

Público Beneficiário Potencial – Dedução da Contribuição Patronal no Imposto Devido



Fonte: Secretaria da Receita Federal – SRF; PNAD/IBGE 2004 - Elaboração: SPS/MPS.

Conclusão

No Brasil existem 6,06 milhões de trabalhadores domésticos, sendo que 92,9% são mulheres e, nesse universo, 82% são mulheres negras. Por este motivo, o trabalho doméstico é o ramo de atividade econômica em que a questão de Gênero tem um relevante significado. Pesquisas realizadas nas cidades de Salvador e Bogotá, entre mulheres profissionais liberais – advogadas, médicas, arquitetas e engenheiras – mostram que essas trabalhadoras gastam em média 10% e 5%, respectivamente, de suas rendas com suas empregadas domésticas (cf. Giffen, 1980, apud Garcia Castro, 1989:117, para Salvador, e a própria Garcia Castro, para Bogotá).

O trabalho doméstico assalariado, como o conhecemos hoje, surgiu com o capitalismo, mas ele não pode ser considerado uma atividade capitalista, pois as empregadas domésticas não são remuneradas pelo capital e sim pelo fruto do trabalho individual de seus patrões.

De certa maneira, o trabalho das empregadas domésticas pode ser considerado artesanal e suas relações com seus empregadores são vinculados, ainda, a uma herança escravagista. Historicamente, as “Sinhazinhas” exerciam uma relação de mando forte sobre as escravas que desenvolviam seu trabalho na Casa Grande e não na senzala. Essa herança vêm sendo vinculada diretamente ao trabalho doméstico, aos moldes que conhecemos nos dias de hoje. As atividades comumente exercidas eram: limpeza e arrumação da casa, cuidar dos filhos dos Senhores, servir de ama de leite e também para a iniciação sexual dos filhos varões dos Senhores de Engenho e Barões do Café.

Nesse contexto sociológico, cultural e antropológico, se desenvolveu no Brasil o trabalho doméstico. Na atualidade, os Sindicatos, Federações e Organizações Não-Governamentais vêm lutando na busca de abolir essas relações herdadas dos tempos da escravidão e assegurar os direitos das trabalhadoras domésticas de exercer com dignidade sua profissão, que foi regulamentada em 1972. Fica fácil entender esta relação patrão/empregado e os resquícios escravagistas, pois o Brasil foi o último País do Mundo a abolir o Regime de Escravidão.

Ao desenvolver a tese “Políticas para a Expansão de Cobertura dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas: A Experiência do Brasil” foi possível chegar a algumas conclusões quanto aos principais problemas que enfrentam

as trabalhadoras domésticas brasileiras. Cabe ressaltar, no entanto, que a análise desse tema não se esgotou anteriormente na monografia “Inclusão e Exclusão Social no Sistema Previdenciário Brasileiro: Reflexões sobre as Questões de Gênero e Consequências no Emprego Doméstico”, nem tampouco com este estudo.

O principal problema das trabalhadoras domésticas brasileiras é a baixa formalização trabalhista e previdenciária, devido à baixa atomização das relações de trabalho e grau de organização o que reproduz a dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho e com isto aos seus direitos básicos trabalhistas.

Ao ler, no processo de construção deste trabalho, a Tese “Os Conflitos entre empregadas domésticas e empregadoras domésticas pela mediação do sindicato e da Justiça do Trabalho”, de autoria de Maria Elisa Almeida Brandt, suas conclusões sobre o tema chamam a atenção. Segundo a autora, para as sindicalistas, um novo patamar na relação de emprego doméstico, de negociação civilizada, passa pela valorização não só profissional, mas pessoal da empregada doméstica. É por isso que a grande importância destes eventos de mediação é seu caráter pedagógico com relação a regras de civilidade. Eles proporcionam a empregadas e empregadoras um treino na prática dialógica. São um exercício de argumentação, em que as partes têm que verbalizar suas queixas, mesmo que pela interferência de uma terceira parte. Nesse processo, também são manipulados conceitos de cidadania, incutidos na doutrina das sindicalistas com relação tanto a patrões como empregadas: ambos são responsáveis pela relação; ambos são iguais como seres humanos, como cidadãos, e portanto precisam conversar “de igual para igual”. Há nessas práticas a possibilidade de diálogo construtivo, em que os pontos de vista conflitantes se chocam e em que, mesmo sem entrarem necessariamente em consenso, os indivíduos “se modificam no processo de entendimento (Zaluar, 1992)”.

Segundo dados do Ministério do Trabalho (MTE), que tomam como base indicadores do IBGE/PNAD 2003, no emprego doméstico apenas 51% das trabalhadoras domésticas freqüentam a escola, figurando entre as categorias profissionais que têm as mais baixas freqüências escolares. Historicamente desvalorizado, o trabalho doméstico, por ser considerado uma atividade que “não exige” qualificação, se contrapõe com um mercado de trabalho que caminha para um nível de exigência cada vez maior e onde o aperfeiçoamento profissional, através da qualificação, exige no mínimo os instrumentos de formação escolar básicos.

No que diz respeito às trabalhadoras domésticas, o desenvolvimento da tecnologia vem inserindo novos equipamentos para uso doméstico que exigem conhecimentos com graus de complexidade cada vez maior. Por esse motivo a baixa qualificação das trabalhadoras domésticas brasileiras é um problema

importante. Por esse motivo, o Governo Brasileiro, com o objetivo de contribuir para a melhoria das condições de vida e de trabalho das trabalhadoras domésticas, por meio da oferta de qualificação social e profissional integrada à elevação de escolaridade e ao fomento à intervenção nas Políticas Públicas, criou o Plano Setorial de Qualificação – Trabalho Doméstico Cidadão. Esse Projeto é constituído por três subprojetos: Subprojeto 1- Trabalho Doméstico Cidadão que busca elevar a escolaridade; Subprojeto 2 - Trabalho Doméstico Cidadão que tem uma vertente qualificação social e intervenção nas políticas públicas e qualificação dirigentes e ativistas sindicais buscando o fortalecimento das organizações e Subprojeto 3 - Trabalho Doméstico Cidadão que busca qualificação social e intervenção nas políticas públicas no que diz respeito às demandas sociais e profissionais. O Projeto está sendo aplicado, como experiência piloto, em cinco cidades brasileiras: Salvador/BA, Recife/PE, Campinas/SP, São Paulo/SP e Rio de Janeiro/RJ e atende a duzentos e dez trabalhadores domésticos. Participam deste trabalho diferentes Ministérios dentro do Governo – Ministério da Previdência Social, Ministério da Educação, Ministério das Cidades, Secretária de Políticas para as Mulheres, Secretária da Igualdade Racial, sendo a coordenação do Ministério do Trabalho.

Outra iniciativa importante, que busca a expansão da cobertura das trabalhadoras domésticas no Brasil, é o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) desenvolvido pela OIT e com a participação efetiva do Governo brasileiro. O Programa GRPE vem sendo implementado em 9 países na América Latina: Argentina, Bolívia, Equador, Chile, Honduras, Nicarágua, Paraguai, Peru e Uruguai. No Brasil, porém, o Programa GRPE foi ampliado para incorporar também a dimensão racial, devido à importância desse fenômeno na determinação da situação de pobreza e na definição dos padrões de emprego do país.

O GRPE busca a promoção da igualdade de oportunidade e a eliminação de todas as formas de discriminação que são alguns dos elementos que compõem a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e da Agenda de Trabalho Descende da OIT. Esses elementos são considerados uma condição para que o crescimento econômico se traduza em menos pobreza e maior bem-estar e justiça social e melhoria da situação relativa às mulheres, aos negros e outros grupos discriminados da sociedade e viabilize suas possibilidades de acesso ao emprego e inclusão social e previdenciária. O Programa foi lançado oficialmente no Brasil em outubro de 2003 com a assinatura do Protocolo de Intenções entre o Governo brasileiro e a OIT para implementação do Programa GRPE. Em 2004 foram assinados os Protocolos de Intenções em nível municipal.

Nesta conclusão não poderia deixar de abordar dois outros temas que julgo de vital importância para a inclusão das trabalhadoras domésticas nos sistemas de proteção social: Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015; Agenda Nacional Trabalho Decente. No que diz respeito ao primeiro item, segundo dados da OIT, é importante falar que na América e no Caribe existem atualmente 563 milhões de habitantes. Desses, aproximadamente 551 milhões vivem na América Latina, dos quais pelo menos 213 milhões são pobres. Essa situação social se reflete diretamente no mercado de trabalho, pois dele as famílias obtêm seus meios de vida e de progresso. Podemos afirmar que existe um déficit de emprego formal na América Latina que atinge 126 milhões de trabalhadores, o que representa 53% da PEA. Esse déficit é mais acentuado no caso das mulheres e dos jovens.

A OIT, após ouvir as opiniões de representantes governamentais, de empregadores e trabalhadores dos Estados americanos e depois de examinar como os objetivos estratégicos e transversais se relacionam com as particularidades da Região, construiu a Agenda Hemisférica de políticas gerais e específicas, cuja execução permitirá avançar na promoção do trabalho decente para todos. Nessa Agenda, a América Latina e Caribe têm como principais desafios: assegurar que o crescimento econômico promova o trabalho decente; assegurar a aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho; gerar maior confiança na democracia e no diálogo social; ampliar e fortalecer os esquemas de prevenção e de proteção dos trabalhadores, bem como ampliar a inclusão social e reduzir as desigualdades.

No que diz respeito ao segundo item, no Brasil, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. Dando seguimento a essa iniciativa, o Governo brasileiro e a OIT, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, elaborou essa Agenda Nacional do Trabalho Decente. A Agenda Brasileira se estrutura a partir de três prioridades: Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; Erradicar o Trabalho Escravo e eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas; Fortalecer os atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática. Quanto às trabalhadoras domésticas, a Agenda prevê, em sua prioridade número um, denominada “Extensão de Proteção Social”, melhoria das condições de trabalho, renda e proteção social de trabalhadores e trabalhadoras domésticas, assegurando-lhes todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Além de viabilizar um incentivo financeiro, que motive os patrões a contribuir para a Previdência Social e motivar a formalização das empregadas domésticas, seria importante pensar em um trabalho de marketing forte junto aos meios de comunicação social brasileiro buscando, com isto, conscientizar as trabalhadoras domésticas dos seus direitos e deveres.

Uma solução interessante seria utilizar um “merchandassing social” em novelas e series de televisão, que tem uma audiência grande tanto junto às empregadas domésticas quanto as patroas. Inserir em programas como *A Diarista* questões como respeito profissional, inclusão previdenciária e direitos trabalhistas com toda certeza terão resultados rápidos e de eficiente solução para a inclusão destas trabalhadoras. Na história da televisão brasileiras, muitas campanhas foram feitas através das novelas e programas de um modo geral, que surtiram efeitos significativos. Um exemplo recente foi quanto à doação de órgãos que foi um tema abordado em uma das novelas das oito de uma emissora brasileira importante e que fez com que os índices de doadores crescessem fortemente.

No que diz respeito à exclusão previdenciária das trabalhadoras domésticas, minha proposta na monografia “Inclusão e Exclusão Social no Sistema Previdenciário Brasileiro: Reflexões sobre as Questões de Gênero e Consequências no Emprego Doméstico” foi viabilizar sua formalização motivando para isto seu empregador a contribuir. Tal iniciativa já foi adotada pelo Governo Brasileiro ao editar a MP- 284, de 6 de março de 2006, que converteu-se na Lei 11.324, de 19 de julho de 2006.

Para finalizar este trabalho, entendo que seria de vital importância rediscutir as relações de trabalho das trabalhadoras domésticas, analisando-se qual seria o sistema mais justo e a relação mais adequada para viabilizar um trabalho justo e mais decente a essa categoria de profissionais, que se encontra tão a margem da formalidade não somente no Brasil, bem como em todas as Américas, África e Ásia. Essa tarefa não é nada fácil ou simples, mas em algum momento, em que surja uma janela de oportunidade, é necessário aprofundar os estudos, debates, pesquisas, campanhas, ou seja, utilizar todos os instrumentos existentes para aprofundar a análise desse tema em conjunto com as Entidades de Classe, Organizações Internacionais e Sociedade Civil.

Bibliografia

- BATISTA, Denise Guimarães, MEDEIROS, Estela Alves de, SOUSA, Janira Kalline Leal Lopes de, GUIMARÃES, Mônica Cabañas. *“Mulher, Trabalho e Previdência Social no Brasil”*, Monografia, Organização Internacional Seguridade Social (OISS), 2003.
- BRUNDT, Márcia Elisa Almeida *“Os conflitos entre empregadas e empregados domésticos pela mediação do Sindicato e da Justiça do Trabalho”*. Universidade Estadual de Campinas. Campinas: (editora?) 1998.
- BENECKE, Dieter W, NASCIMENTO, Renata. *Política Social Preventiva: Desafio para o Brasil*. Rio de Janeiro: Konrad – Adenauer – Stijtung, 2003.
- DIEESE. *A Situação do Trabalho no Brasil*. São Paulo, 2001.
- Em busca da infância perdida: a experiência de erradicação do trabalho infantil e proteção do adolescente no trabalho doméstico em Belo Horizonte: Circo de Todo Mundo: Brasília: OIT, 2004.
- CHANEY, Elsa M, CASTRO, Mary Gacia. *Muchacha, cachija, criada, enpleada, enprejadinha, sirvienta y ... más nada Trabajadoras del bojal en América Latina y el Caribe*. (Cidade?) Editoria: Nuna Sociedad, 1993.
- INTERNACIONAL Labore Office Burean Internacional du Travail Oficina Internacional del Trabajo Escritório de Brasília – Suplemento – Brasil – Relatório Global – 2006 - *A eliminação do trabalho infantil: Um objetivo ao nosso alcance*
- LOPREATO, Cristina da S. Roquette. *A Greve Geral Anarquista de 1917. A semana Trágica Central*. São Paulo: Museu da Imigração, 1997.
- MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Panorama da Seguridade Social Brasileira*. Brasília: Editora Ministério da Previdência Social, 2004.
- POCHMANM, Marcio. *Os ricos no Brasil - Atlas da Exclusão Social no Brasil*, São Paulo: Cartz, 2004. Volume III.
- Políticas de Promoção da Igualdade Racial na Educação – Exercitando a definição de conteúdos e metodologias – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e desigualdades.
- RELATÓRIO Global no quadro do Seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho 2006.
- SABÓIA, Ana Lúcia. *Estudos: Estratégias para combater o trabalho infantil no Serviço Doméstico – As Meninas Empregadas Domésticas, Uma Caracterização Sócio-Econômica*. IPEA/OIT: Rio de Janeiro, 2000.

SCHWARTZ, M. Simon, FACAHA, Felipeh - *Tendência do Trabalho infantil no Brasil entre 1992 e 2002*. Brasília: OIT, 2004.

SOUZA, Jorceli Pereira, et al. *Os 80 anos da Previdência Social* – um levantamento bibliográfico documental e iconográfico. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2002.

TRABALHO doméstico: direitos e deveres, - Brasília: MTE, SIT, 2004.

VALUZUELA, Marcia Elena, REINECKE, Jechard. *Más y Mejores Empleos para Las Mujeres? La Experiencia de Los países del Mercasul y Chile*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2000.

YANNAULAS, Silvia C. *A Comunidade de pedra: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda; entre a descentralização e a integração supra-nacional: um olhar a partir do Brasil*. FLACSO: Abaré, Brasília, 2003.

COLEÇÃO PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Coleção Previdência Social foi lançada em dezembro de 2000 e atualmente conta com os seguintes volumes (também disponíveis no endereço www.previdencia.gov.br):

VOLUME 01 - Legislação

Previdência no Serviço Público: Consolidação da Legislação Federal - 2ª edição

VOLUME 02 - Estudos

A Lei de Responsabilidade Fiscal e a Previdência dos Servidores Públicos Municipais

VOLUME 03 - Debates

Previdência, Assistência Social e Combate à Pobreza

VOLUME 04 - Traduções

Mais Velha e Mais Sábia: a Economia dos Sistemas Previdenciários

VOLUME 05 - Debates

Sistemas de Seguro contra Acidentes do Trabalho nas Américas

VOLUME 06 - Debates

I Fórum de Dirigentes de Fundos Estaduais e Previdência

VOLUME 07 - Estudos

Previdência e Estabilidade Social: Curso Formadores em Previdência Social - 4ª edição

VOLUME 08 - Legislação

Previdência no Serviço Público: Consolidação das Leis Estaduais - 1ª Parte

VOLUME 09 - Traduções

A Economia Política da Reforma da Previdência

VOLUME 10 - Debates

Reunião Especializada - Técnicas Atuariais e Gestão Financeira

VOLUME 11 - Estudos

Regimes Próprios de Previdência: Modelo Organizacional, Legal e de Gestão de Investimentos

VOLUME 12 - Debates

Reforma dos Sistemas de Pensão na América Latina

VOLUME 13 - Estudos

Máquinas e Acidentes de Trabalho

VOLUME 14 - Legislação

Acordos Internacionais de Previdência Social

VOLUME 15 - Legislação

Regime Geral de Previdência Social: Consolidação da Legislação

VOLUME 16 - Traduções

Matemática Atuarial de Sistemas de Previdência

VOLUME 17 - Estudos

Regime Próprio de Previdência dos Servidores: Como Implementar? Uma Visão Prática e Teórica

VOLUME 18 - Estudos

Cobertura Previdenciária: Diagnóstico e Propostas

VOLUME 19 - Estudos

Base de Financiamento da Previdência Social: Alternativas e Perspectivas

VOLUME 20 - Debates

Diálogo Social e Gestão Participativa

VOLUME 21 - Estudos

Análise Atuarial da Reforma da Previdência do Funcionalismo Público da União

VOLUME 22 - Debates

Reforma da Previdência: o Brasil e a Experiência Internacional

VOLUME 23 - Traduções

As Reformas de Previdência na América Latina e seus Impactos nos Princípios da Seguridade Social

VOLUME 24 - Estudos

A Demografia dos Fundos de Pensão

VOLUME 25 - Debates

Migrações Internacionais e a Previdência Social

VOLUME 26 - Estudos

Políticas para a Expansão da Cobertura dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas: A Experiência do Brasil

Ministério da
Previdência Social



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
Secretaria de Políticas de Previdência Social
Esplanada dos Ministérios, bloco F, 7º andar
Tel.: 3317-5014 / 3317-5342
Fax: 3317-5195
CEP: 70.059-900