

# **EL CASO DE BRASIL**

**ESTUDIO SOBRE  
EL CONVENIO 189,  
LA RECOMENDACIÓN 201 Y LA  
LEY COMPLEMENTARIA 150/15**



DATOS DE CATALOGACIÓN DE PUBLICACIONES INTERNACIONALES (CIP) SEGÚN ISBD

T383e	Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos El Caso de Brasil [recurso electrónico] : estudio sobre el Convenio 189, la Recomendación 201 y la Ley Complementaria 150/15 / Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos ; coordinado por Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos ; traducido por Gabriel de Almeida Rechden . Porto Alegre, RS : Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos, 2020. 41 p. ; PDF ; 1852 KB.
	Traducción de: O Caso do Brasil: estudo sobre a Convenção 189, Recomendação 201 e a Lei Complementar 150/15 Incluye bibliografía e índice. ISBN 978-65-87579-01-6 (Libro electrónico)
	I. Trabajadoras domésticas remuneradas 2. Convención 189 3. Ley complementaria 150/15. I. Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos II. Rechden, Gabriel de Almeida III. Título
	CDD 341.65183 CDU 34:331:647.2
2020-4	Preparado por Vagner Rodolfo da Silva - CRB-8/9410 Índice para catálogo sistemático: 1. Trabajo doméstico remunerado 341.65183 2. Trabajo doméstico remunerado 34:331:647.2

Copyright© Themis- Gênero, Justiça e Direitos Humanos (Gênero, Justicia y Derechos Humanos)

**E-book** El Caso de Brasil . Estudio sobre el Convenio 189, la Recomendación 201 y la Ley Complementaria 150/15 . Volume II . Junho 2020

**Edición** Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos

**Consultoría Editorial** Jussara Bordin

**Proyecto gráfico** Beatriz Canozzi Conceição

**Traducción y Revisión** Gabriel de Almeida Rechden

**Autora** Thays Monticelli

**Proyecto** Mujeres, Dignidad y Trabajo

**Programa** Julieta Hernández - Coordinadora Regional del Programa Igual Valor, Iguares Derechos . CARE América Latina y el Caribe  
Marina Ogier - Responsable del Departamento de Programas . Asesora de Género . CARE Francia

**Ejecutores Brasil** Themis . Género, Justicia y Derechos Humanos  
FENATRAD . Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas

**Coordinación Técnica** Márcia Soares y Aretha Santos  
Themis . Género, Justicia y Derechos Humanos  
Luiza Batista  
FENATRAD. Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas

**Coordinación Técnica Regional** Nubia Zambrano Mendoza  
Alejandra Gavilanes Jiménez  
CARE América Latina y el Caribe

**Financiamiento** Agencia Francesa de Desarrollo . AFD

**Sindicatos Asociados** Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Río de Janeiro - RJ  
Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Nova Iguaçu - RJ

## Themis

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

## FENATRAD

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

*Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE LAC y de Themis - Género, Justicia y Derechos Humanos y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa Desarrollo.*

## SUMARIO

Presentación	
Themis .....	5
Fenatrad .....	7
Care .....	8
Resumen.....	9
Introducción.....	10
Breve historia de la organización y movilización política de las sindicalistas.....	12
Desafíos de implementación del Convenio 189 de la OIT y de la Ley Complementaria No. 150/2015 en Brasil.....	16
Consideraciones finales.....	36
Recomendaciones.....	37
Referencias bibliográficas.....	38

## Presentación de **THEMIS**

Themis- Género, Justicia y Derechos Humanos fue creada el 8 de marzo de 1993 con el objetivo de enfrentar la discriminación contra las mujeres en el sistema de justicia. Creada en el contexto final de la dictadura militar en Brasil, Themis se constituye como una organización feminista comprometida con el acceso a Justicia, con el fortalecimiento de las instituciones y con la redemocratización del país. Para tales propósitos invirtió en el empoderamiento legal de líderes comunitarias a través del programa de Formación de Promotoras Legales Populares y tiempo después por medio del programa #DomésticasConDerechos (centrado en la formación jurídica feminista de las trabajadoras del hogar), dedicándose a la defensa de los derechos de las mujeres y avanzando para el área de nuevas tecnologías. Transcurridos 10 años desde su fundación esta agenda se coloca nuevamente con fuerza y urgencia. El compromiso con los valores democráticos, con el feminismo antirracista y con los derechos humanos precisa ser reafirmado cotidianamente. También se hace necesario enfrentar las constantes amenazas de retroceso en las conquistas de derechos y políticas públicas.

En este momento, a pesar de los avances legislativos logrados por la Ley Complementaria 150 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT, el segmento de

trabajadoras remuneradas del hogar, representado principalmente por mujeres negras, vive en un contexto de gran adversidad, lo que resulta en un aumento de la precariedad de su trabajo, ya marcado por la violencia y por la alta informalidad. Para enfrentar esta realidad, Themis se une a la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) y CARE America Latina y el Caribe para llevar a cabo el proyecto "Mujeres, Dignidad y Trabajo", desarrollado en Brasil, Ecuador y Colombia, con el apoyo de la Agencia Francesa de Desarrollo. Este estudio se lleva a cabo para apoyar algunas acciones estratégicas del Proyecto y se realizó para comprender los comportamientos, actitudes y prácticas (CAP) de la sociedad civil sobre la valoración del trabajo remunerado del hogar en Brasil, centrándose en las trabajadoras remuneradas del hogar y los(as) empleadores(as). La consultoría que resultó en este trabajo se llevó a cabo en dos etapas y también analizó el proceso de ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT y la implementación de la Ley Complementaria No. 150 (PEC das Domésticas). Los resultados de los estudios nos muestran los grandes desafíos que tendremos para superar una historia de desigualdad y discriminación y avanzar hacia la efectucción de los derechos y la concretización de un trato igualitario y justo.

## Presentación de **FENATRAD**

La Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas - FENATRAD es una asociación formada por 16 sindicatos y otra asociación, lo que representa una categoría formada por 5,7 millones de trabajadoras del hogar. El trabajo doméstico en Brasil lleva una herencia esclavista que reproduce relaciones de jerarquía de clase, discriminación racial y desigualdades contra y entre las mujeres. Siguiendo los pasos de Laudelina de Campos Melo, trabajadora del hogar que creó la primera asociación de la clase en 1936, la FENATRAD lucha constantemente para garantizar y hacer cumplir los derechos de la categoría. Desde de la movilización de sus sindicatos en el estado de Rio de Janeiro, realiza el proyecto "Mujeres, Dignidad y Trabajo", en colaboración con Themis, que busca beneficiar directamente a 600 mujeres, entre trabajadoras remuneradas del hogar y sindicalistas, y espera que su contenido se propague y se accede por estas mujeres que conforman la categoría más grande de trabajadoras en el país.

## Presentación de CARE

El proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo” es un proyecto regional, realizado en colaboración entre: la Fundación Bien Humano (FBM), la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD) y la Escuela Nacional Sindical (ENS) en Colombia; CARE y la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) en Ecuador y en Brasil por Themis – Género, Justicia y Derechos Humanos y la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), siendo cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), en marco del Programa Igual Valor, Iguales Derechos. Iniciativas como el Proyecto “Mujer, Dignidad y Trabajo” buscan contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, de la Agenda 2030: 1) Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas (objetivos 5.1, 5.2, 5.4, 5.5) y 2) Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8.8).

Este proyecto tiene como objetivo crear una Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado, calificando el trabajo de estas profesionales y desarrollando, en paralelo, un proceso de capacitación centrado en los derechos humanos y laborales, así como implementar acciones de incidencia para el cumplimiento de estos derechos siguiendo los marcos normativos nacionales, como la Ley Complementaria 150 de 2015, y los internacionales, como el Convenio 189 de la OIT, de conformidad con la igualdad de género, el trabajo decente y los derechos económicos y sociales, aspectos fundamentales a favor de la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.



**ESTUDIO SOBRE  
EL CONVENIO 189,  
LA RECOMENDACIÓN 201 Y LA  
LEY COMPLEMENTARIA 150/15**

**EL  
CASO  
DE BRASIL**

Thays Monticelli<sup>1</sup>

Resumen: Este estudio tiene como objetivo realizar una encuesta acerca de la implementación del Convenio 189 y de la Ley Complementaria No. 150/2015 en Brasil, a la luz de los nuevos retos planteados por la coyuntura actual. Para ello, utilizamos como metodología el análisis de contenido sobre esta implementación, sobre el papel de las sindicalistas de la categoría en este proceso, además de aportar datos cuantitativos que nos muestran los desafíos actuales. Por lo tanto, este informe presenta una breve historia de cómo se movilizaron las trabajadoras del hogar sindicalizadas en acuerdos internacionales y en la construcción de una legislación más igualitaria en Brasil, seguido de una breve descripción de la implementación del Convenio 189 y la implementación de la Ley Complementaria No. 150 / 2015, finalizando con los datos cuantitativos y las recomendaciones clave. Ese estudio se llevó a cabo como parte del proyecto "Mujeres, Dignidad y Trabajo" (MDT) del Programa Igual Valor, Iguales Derechos (IGS), coordinado por CARE y Themis – Género, Justicia y Derechos Humanos.

<sup>1</sup> Doctorado y Máster en Sociología por la Universidad Federal de Paraná - PR. Hizo postdoctorado en Programa de Sociología y Antropología de la UFRJ. Miembro de Rithal (Red de Investigadores del Trabajo del Hogar de América Latina). Tiene experiencia en investigación en Sociología del Trabajo y de Género, con énfasis en los temas: trabajo remunerado del hogar, trabajo del hogar, derecho laboral, género, familia, feminismo, emociones y división sexual del trabajo.



## I. Introducción

Brasil tiene uno de los mayores mecanismos legislativos y de protecciones legales para la categoría profesional de las trabajadoras remuneradas del hogar entre los países de América Latina. La base de los derechos y protecciones laborales se ve a través de la Ley Complementaria No. 150/2015 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 2018. La concreción de esta base institucional se estableció a través de la lucha sindical y de sus aliados históricos. Sin embargo, es importante señalar que la trayectoria de implementación de este aparato legislativo cuenta con varias negociaciones con la clase empleadora, además de los retrocesos en sus procesos de reglamentación.

Entre todos los retos institucionales, lo que queda por ver es la implementación de esta legislación, de hecho, para las trabajadoras remuneradas del hogar, ya que la gran mayoría todavía se encuentra en el sector informal. En este sentido, realizar un estudio sobre la situación actual de la implementación de la Ley Complementaria No. 150/2015 y del proceso de ratificación del C189 se vuelve relevante para los proyectos destinados a promover la igualdad, la ciudadanía y mejores condiciones de trabajo para las mujeres empleadas en esta categoría, como por ejemplo el proyecto "Mujeres, Dignidad y Trabajo" del Programa Igual Valor, Iguales Derechos (IGS), coordinado por CARE y Themis - Género, Justicia y Derechos Humanos, en asociación con FENATRAD (Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas).

Es importante señalar que en la encuesta CAP (comportamientos, actitudes y prácticas), realizada para este mismo proyecto, era evidente que la información sobre estas bases legislativas todavía es deficiente, tanto entre las empleadoras como entre las trabajadoras. Esta realidad reafirma las dificultades de implementación, lo que acentúa la informalidad, la explotación, la precariedad y la violencia en estas relaciones laborales. La falta de conocimiento también nos muestra los obstáculos que enfrenta el movimiento sindical al consolidar y construir su base política.

Con el objetivo de trazar cómo se concretizó este aparato legislativo en el país y percibir su situación actual, este trabajo se apoya metodológicamente en el análisis de contenido de la Ley Complementaria No. 150/2015, también conocida como "PEC das Domésticas", de la ratificación 189 de OIT y analizar datos estadísticos para comprender cómo la incorporación de esta legislación puede minimizar diversas desigualdades de clase, género, raza y generación en el país. En estas bases metodológicas se enfatiza que se han realizado pocos estudios e investigaciones sobre la ratificación del C189 en el país, lo que impide un trabajo más detallado sobre el tema.

Este documento presenta primero un breve histórico de la lucha de las trabajadoras remuneradas del hogar, seguido por la descripción analítica de las bases legislativas y luego con los datos cuantitativos. Por último, es evidente que crear estrategias de políticas para aumentar la escolarización y la reglamentación de la heterogeneidad de esta estratificación ocupacional es fundamental para que haya un aumento en la formalidad en Brasil.



## **II - Breve historia de la organización y movilización política de las sindicalistas**

La organización política de la categoría de trabajadoras remuneradas del hogar en Brasil comenzó alrededor de 1936, a manos de Laudelina de Campos Melo<sup>2</sup>, quien fundó la primera Asociación de Trabajadoras del Hogar en Santos – SP. Su trayectoria política también incluye el trabajo de movilización en anuncios de periódicos, radio y a través de algunos sindicatos, fundando en 1961 la Asociación Profesional Benéfica de Trabajadoras del Hogar en Campinas – SP, donde trabajó hasta su muerte en 1991 (Oliveira, 2009). La historia de Laudelina es una de las muchas historias de activistas en la categoría en Brasil, donde también podemos destacar mínimamente a Lenira de Carvalho del Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Recife, Odete Maria da Conceição del Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Rio de Janeiro, Terezinha da Silva del Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Curitiba e Creuza Maria de Oliveira del Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Bahia, que posteriormente fue presidente de FENATRAD (Bernadino-Costa, 2015).

<sup>2</sup>*Su militancia comenzó en el movimiento negro y se prolongó por aproximadamente seis décadas.*

El movimiento sindical de trabajadoras remuneradas del hogar en el país es amplio, con 22 sindicatos afiliados a FENATRAD, presentes en 13 estados brasileños<sup>3</sup>. Es un movimiento que ha conseguido logros reales en relación con los derechos laborales y que también ha estado expandiendo las acciones de emancipación política a través de políticas públicas, dialogando con otros movimientos sociales. La historia de estos sindicatos y asociaciones ha contado con diversos apoyos, desde la Iglesia Católica a

<sup>3</sup>De acuerdo con FENATRAD, los sindicatos afiliados son:

*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Rio Branco . Acre*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar del Estado de Bahia . Bahia*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Vitória . Espírito Santo*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de São Luiz . Maranhão*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Campina Grande . Paraíba*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de la Gran João Pessoa . Paraíba*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Curitiba . Paraná*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar da Região Metropolitana de Recife . Pernambuco*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Teresina . Piauí*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Pelotas . Rio Grande do Sul*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Santiago . Rio Grande do Sul*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Volta Redonda . Rio de Janeiro*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar del Município de Rio de Janeiro . Rio de Janeiro*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Nova Iguaçu . Rio de Janeiro*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Chapecó . Santa Catarina*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de São Paulo . São Paulo*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Campinas . São Paulo*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Franca . São Paulo*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de São José do Rio Preto . São Paulo*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Jaboticabal . São Paulo*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Piracicaba . São Paulo*  
*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Sergipe . Sergipe*  
fuente en portugués: <https://fenatrad.org.br/sindicatos-filiados/>

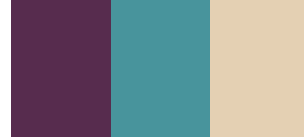
través de la JOC (Juventud Obrera Cristiana) en la década de 1960, hasta los estrechos vínculos con los movimientos feministas, CUT (Central Única de los Trabajadores) y movimiento negro (Bernadino-Costa, 2015).

Este movimiento también tiene una larga historia de articulaciones internacionales, la CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar) se inició en 1988, siendo articulado por primera vez por los sindicatos de Brasil, Chile, Colombia y Perú. Considerando toda la lucha de esta organización, CONLATRAHO fue invitada por la OIT a participar en seminarios sobre trabajadoras del hogar migrantes, la primera reunión tuvo lugar en Uruguay en 2005 y la segunda en 2007 en Paraguay. En estas dos reuniones, se observó que el concepto de trabajo decente<sup>4</sup> de la OIT no se aplicaba a las trabajadoras domésticas remuneradas, observando el aparato restringido de las leyes laborales que esta categoría profesional tenía en diferentes países del mundo. Luego sigue un movimiento intenso para buscar la aprobación de una recomendación internacional que aborde directamente el problema (Goldsmith, 2013; Fraga, 2016).

<sup>4</sup>El concepto de "trabajo decente" fue formalizado por la OIT en 1999 y resume su misión de promover oportunidades para que hombres y mujeres tengan acceso a un trabajo productivo y de calidad, considerando cuestiones de equidad, libertad, seguridad y dignidades humanas. Por consiguiente es fundamental para combatir la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar un gobierno



Estos seminarios fueron de suma importancia, ya que en 2008 el Consejo de Administración de la OIT articuló la construcción de un reglamento sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos remunerados en el 99º y 100º Conferencia Internacional del Trabajo celebradas en 2010 y 2011 (Goldsmith, 2013). Las acciones y movilizaciones que la OIT llevó a cabo en la preparación para estas conferencias, articulando representantes de los empleadores y los Estados de cada país, tuvieron gran relevancia para el movimiento sindical brasileño, que desempeñó un papel importante en esta etapa, llegando a ser relator del Convenio 189. Como consecuencia, esta articulación y protagonismo internacional los fortaleció para buscar el aparato institucional que podría ampliar los derechos laborales de la Constitución brasileña para esta categoría profesional, como podemos ver a continuación.



### **III - Desafíos de implementación del Convenio 189 de la OIT y de la Ley Complementaria No. 150/2015 en Brasil**

En 2011, en la sede de la OIT en Ginebra, del 1 al 17 de junio, tuvo lugar la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Esta Conferencia concluyó la discusión sobre el trabajo decente para trabajadores(as) del hogar y definió un instrumento internacional que implica la protección de estas trabajadoras, que se tituló Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos No. 189, acompañado de la Recomendación No. 201 con el mismo título. Este convenio acompañado de una recomendación<sup>5</sup> estaba compuesto por una representación tripartita: trabajadoras remuneradas del hogar, empleadores y representantes gubernamentales. En las Conferencias de 2010 y 2011, los representantes de la delegación brasileña fueron trabajadoras del hogar sindicalizadas vinculadas a FENATRAD (observadoras), representantes de CONTRACS<sup>6</sup> (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços), de SEPPIR<sup>7</sup> (Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial) y de SPM<sup>8</sup> (Secretaria de Políticas para as Mulheres), Benedita da Silva (quien era

<sup>5</sup>Cuando la OIT desarrolla un Convenio, los 187 países miembros deben incorporarlo en sus constituciones específicas; una Recomendación, por otro lado, es solo un folleto emitido por la OIT que tiene como objetivo asesorar sobre las maneras de abordar una determinada relación laboral.

<sup>6</sup>Confederación Nacional de Trabajadores en Comercio y Servicios, en español.

<sup>7</sup>Secretaría Especial para la Promoción de la Igualdad Racial, en español.

<sup>8</sup>Secretaría de Políticas para la Mujer, en español.



entonces diputada federal – Partido de los Trabajadores) y Delaíde Miranda Arantes, entonces ministra del Tribunal Superior del Trabajo (Fraga, 2016). Es de destacar que el movimiento de las trabajadoras brasileñas fue tan expresivo en ese momento, que la delegación brasileña fue designada como relatora para el C189.

La aprobación del Convenio contó con 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones, incluso un número considerable de empleadores votaron a favor o se abstuvieron (Fraga, 2016). Según Mary Goldsmith (2013), la polarización de los discursos de los empleadores, insistiendo en un instrumento que debería ser minimalista, sin excesos, flexible y pragmático, no fue recibida por los representantes presentes allí. El Convenio tiene 27 artículos, que también incluyen la definición de trabajo remunerado del hogar.

Según la OIT, el trabajo del hogar es el que se realiza en o para el(los) hogar(es); trabajador: (femenino o masculino) que realiza trabajo del hogar en el contexto de una relación laboral, excluyendo a aquellos que lo hacen ocasionalmente y sin ser un medio de subsistencia. El convenio se aplica a todos(as) los(as) trabajadores(as) del hogar. Derechos conquistados:

- a. derechos humanos y derechos laborales fundamentales;
- b. protección contra el abuso, el acoso y la violencia;
- c. condiciones de empleo equitativas y trabajo decente;
- d. protección de los(as) trabajadores(as) del hogar migrantes;
- e. libertad para decidir sobre la vivienda, si acompañar o no a los miembros del hogar de vacaciones y con relación a mantener sus documentos en su posesión;
- f. jornada de trabajo;
- g. establecimiento de remuneración mínima;

- h. remuneraciones y protección social;
- i. medidas de salud y seguridad laboral;
- j. agencias de empleo privadas: condiciones de funcionamiento;
- k. acceso a instancias de resolución de conflictos;
- l. inspección laboral;
- m. las disposiciones del Convenio deben ponerse en práctica a través de la legislación nacional, de los acuerdos colectivos y otras medidas adicionales con respecto a los/as trabajadores/as del hogar [Cita Traducida] (OIT, 2011, p.5).

En general, todos los artículos fueron bien recibidos por las representaciones tripartitas, que, después de las diversas discusiones, llegaron a un consenso sobre las delimitaciones laborales. Es importante destacar que el C189 trajo medidas de protección contra los abusos laborales, el acoso, la violencia, la protección social, la salud y la seguridad laboral, que son temas costosos y descuidados en las políticas para las trabajadoras remuneradas del hogar. Como desafío para el C189, aún había cuatro artículos fundamentales, pero que no llegaron a un consenso entre los representantes, por lo que la edad mínima para ingresar al trabajo remunerado del hogar debe respetar la edad constitucional más alta en cada país, los pagos en especie no fueron prohibidos por el Convenio, ni se estableció la jornada laboral (medidas de horas extraordinarias, períodos de descansos diarios y semanales), y la inspección del trabajo, la adopción de medidas y la posibilidad de acceso de los organismos institucionales al hogar, con respecto a la privacidad, también deberían ser responsabilidad de cada país (OIT, 2011). Por último, se dio espacio al tema de las agencias de empleo privadas. El Convenio determinó que los países deberían establecer medidas para el funcionamiento de estas agencias, así como recibir quejas y posibles reclamaciones sobre sus procedimientos.



La ratificación del Convenio 189 seguido de la Recomendación 201 de la OIT ha sido llevada a cabo por 29 países, 12 de ellos en América Latina (OIT, 2019). Brasil lo hizo el 31 de enero, 2018, bajo el gobierno del presidente Michel Temer. Debemos señalar que la ratificación en Brasil fue tardía, ya sea porque el primer movimiento después de la finalización del C189 por parte de las trabajadoras del hogar sindicalizadas, y de sus apoyadores históricos, fue modificar la Constitución brasileña para equiparar los derechos laborales en el país; o porque el país ha pasado por crisis políticas consecutivas en las que esta agenda estaba lejos de ser una prioridad (Marcelino; Galvão, 2020). De hecho, es importante destacar que en el momento de su ratificación la propia FENATRAD tuvo una extrañeza, ya que los procedimientos para su ratificación comenzaron en abril de 2016, durante el gobierno de Dilma Rousseff, pero se concretizaron en 2018 cuando se implementaron varias reformas laborales en Brasil.

Como la ratificación del Convenio nos tomó por sorpresa, el temor ahora es que las trabajadoras y los trabajadores del hogar puedan ser incluidos en la reforma laboral y, con eso, perder los derechos ya conquistados en la enmienda constitucional [PEC das Domésticas] y en la Ley Complementaria [150/15] [Cita Traducida] (BATISTA, Luisa. Presidente de la FENATRAD, CUT, 2018).

La "extrañeza" en ese momento se debió a que el gobierno de Michel Temer hizo varias ofensivas a las trabajadoras y trabajadores en el país, provocando que varios derechos laborales fueran revisados y eliminados, sosteniendo un trípode para la flexibilización de las relaciones laborales, debilitando los órganos institucionales que protegen a los(as) trabajadores(as) e individualizan los riesgos en el entorno laboral (Krein; Colombi, 2019). Además, la "extrañeza" refleja el grado en que el movimiento sindical de las trabajadoras remuneradas del hogar se ha eliminado del proceso de ratificación final, únicamente comunicadas del acto por el Gobierno Federal. En este sentido, toda la lucha histórica de la categoría y su protagonismo en las relaciones políticas internacionales se redujeron totalmente en el último acto para su implementación. De hecho, Maria Júlia Nogueira, entonces Secretaria Nacional de Lucha contra el Racismo, recordó la campaña titulada "I2-I2", promovida por CUT, FENATRAD y CONTRACS en 2011, que tenía como objetivo hacer que 12 países ratificaran la convención para el año 2012. Sin embargo, esta campaña ni siquiera fue tomada en cuenta por el gobierno de Temer, por lo que su implementación fue apresurada y desvinculada de los movimientos de trabajadores(as) (CUT, 2018).

Sin embargo, incluso con el "susto" de la ratificación en el Gobierno de Temer por los movimientos de trabajadoras(es), principalmente por FENATRAD, no se puede ignorar que el Convenio 189 trajo varias protecciones legales y que su implementación, en consecuencia, debería ser una suma a la Ley Complementaria No. 150/2015, lo que refuerza los derechos laborales para esta categoría profesional.

La Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), la Central Única de los Trabajadores (CUT) y la Confederación Nacional de Trabajadores en Comercio y Servicios (CONTRACS) celebran la ratificación por el Estado brasileño del Convenio 189 de la OIT, el 31 de enero, teniendo en cuenta que es uno de los resultados de los 80 años de lucha de las trabajadoras brasileñas y de la movilización mundial de las trabajadoras del hogar para valorar el trabajo doméstico y el hecho de que el Convenio se suma a la conquista de la Enmienda Constitucional 72 de 2013 (PEC das Domésticas) y de la Ley Complementaria No. 150 de 2015. Dichas normas nacionales garantizan la igualdad de derechos en esta categoría con otros trabajadores, saldando por lo tanto la deuda histórica de Brasil con las trabajadoras del hogar.

[...]

Desde 2009, FENATRAD, con el apoyo de CUT, CONTRACS, organizaciones feministas asociadas y la propia OIT, ha contribuido en todo el proceso de elaboración, discusión y aprobación del Convenio, participando en seminarios y reuniones promovidos por la OIT en América Latina y en Ginebra. FENATRAD también ha estado siempre al frente de las reuniones con el Gobierno de Lula y Dilma y durante el procedimiento en el Congreso Nacional para que el Estado brasileño ratifique el tratado, convirtiéndose en el 14° país de las Américas y el 25° miembro de la OIT en unirse al Convenio 189 [Cita traducida] (FENATRAD, CUT Y CONTRACS, 2018).

Con la ratificación en 2018, Brasil dio otro paso institucional para tratar de reducir las desigualdades interseccionales que marcan esta categoría de trabajo en el país, además de ampliar los medios de protección laboral, incluido el acoso y la violencia, que pueden ocurrir en el ambiente laboral. Cabe señalar que esta ratificación refuerza el concepto de “trabajo decente”, que generalmente se pasa por alto, en la implementación de políticas de protección y de seguridad social para las trabajadoras remuneradas del

hogar, como lo indica este proyecto. En este sentido, el C189 y la Ley Complementaria No. 150/2015 (PEC das Domésticas) caminan juntas en Brasil, ya que la implementación de una también apoya la implementación real de la otra.

En términos legislativos brasileños, el trabajo remunerado del hogar estaba excluido de la ampliación de los derechos laborales promovidos por el Estado hasta 2013, cuando se aprobó la Enmienda Constitucional 72. Como Fraga (2016) señala acertadamente, hasta 1972 el trabajo remunerado del hogar se realizaba sin prácticamente ningún órgano institucional que regulara estos contratos, con pocas acciones gubernamentales, ubicadas en solo unos pocos municipios<sup>9</sup>. En 1941, durante el gobierno de Getúlio Vargas, se desarrolló el primer Decreto-ley (3.078/41), considerando la trabajadora del hogar<sup>10</sup> como "*una de cualquier profesión u oficio que, por remuneración, brinda servicios en casas particulares o en su beneficio*" [Cita traducida] (art. 1) (Fraga, 2013). El uso del documento de trabajo se convirtió en obligatorio, se instituyó un preaviso de ocho días para ambas partes involucradas y definió los deberes y derechos de

<sup>9</sup>En ciertos casos, estas pocas órdenes de reglamentación terminaron beneficiando a los empleadores y preservando sus intereses (Telles, 2011). Durante el período colonial y el Imperio, el trabajo del hogar se desarrolló a través del trabajo forzado y esclavizado, ocupando posiciones muy específicas en las configuraciones sobre la constitución de la sociedad brasileña, estableciendo estructuras jerárquicas y violentas dentro del ambiente doméstico. El trabajo doméstico se convierte en algo que tiene que ser pagado después de la abolición de la esclavitud en 1888, estableciendo otras configuraciones en estas relaciones – como se ha visto anteriormente. A lo largo de los años republicanos, donde las contrataciones surgieron para satisfacer las demandas de las tareas domésticas, casi no hubo un marco de garantías estatales que buscara establecer parámetros para regularizar este trabajo (Fraga, 2016).

<sup>10</sup>La Constitución brasileña llama a las personas que prestan servicios de esta naturaleza "trabajadoras del hogar", "trabalhadoras domésticas" en portugués.

los(as) empleados(as) y empleadores(as). Sin embargo, durante el Estado Novo en 1943, aún bajo el gobierno de Vargas, hubo una reestructuración de la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT), eliminando la categoría profesional de trabajadoras remuneradas del hogar del aparato legislativo. Esta exclusión se consideró basado en el argumento de que los servicios prestados no eran de naturaleza económica, eran de consumo familiar y no comercial y no generaban ganancias (Porto, 2010).

Después de más de 30 años del primer intento de reglamentar los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar, durante la dictadura militar en 1972, la Ley No. 5.859 fue aprobada por el general Emílio Médici, que establecía que la trabajadora del hogar es *"la que brinda servicios de naturaleza continua y sin fines de lucro a la persona o a la familia, en su ámbito residencial"*<sup>11</sup> [Cita Traducida] (art.1/1972). Los primeros derechos laborales adquiridos en 1972 fueron: anotación del contrato en el documento de trabajo (cuando se presenta un certificado de buena conducta y salud), seguridad social (definiéndola como obligatoria, descontando el 8% del empleador y el 12% del salario de la trabajadora) y vacaciones pagadas de 20 días hábiles por cada año de trabajo. Estos derechos se ampliaron en 1988, con el proceso de redemocratización en Brasil y la formulación de una nueva Constitución.


<sup>11</sup> Esta determinación y descripción duró hasta 2013, lo que hizo extremadamente difícil pensar en las diversas formas de contratos de trabajo en el ámbito residencial, ya que no incorporaba los cambios y reconfiguraciones que estableció el sector de cuidados, como el caso de los cuidadores de ancianos y jornaleras (Monticelli, 2013).

Con la Constitución de 1988, los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar se ampliaron considerablemente, incluidos los derechos ya mencionados: a) salario mínimo fijo; b) irreductibilidad de salarios (excepto según lo previsto en convenio o acuerdo colectivo); c) decimotercer sueldo (basado en la remuneración total); d) descanso semanal pagado y feriados civiles y religiosos; e) licencia de maternidad de 120 días; f) aviso previo; g) vacaciones anuales de 30 días con un aumento de 1/3 del salario; h) jubilación.

En 2001, durante el segundo gobierno de Fernando Henrique Cardoso, la ley 10.208 incluye el FGTS (Fondo de Garantía por Duración de Servicio) a los derechos adquiridos en 1988, pero como un derecho opcional (a discreción del empleador), y en 2006 se incorporó un beneficio a esta ley que garantizaba el reembolso del impuesto sobre la renta a los empleadores que contribuyeron correctamente con la seguridad social del trabajador, además se prohibió deducir del salario de las trabajadoras remuneradas del hogar alimentos, ropa, higiene y vivienda que ocasionalmente podría disfrutar mientras trabajaba.

Es de destacar que a mediados de la década de 2010, varios cambios sociales y económicos estaban surgiendo en Brasil, causando que más de 40 millones de personas modificaran sus vidas positivamente (Singer, 2015). Estos cambios repercutieron directamente en el trabajo remunerado del hogar y, en consecuencia, en la relación con sus empleadores. Una de las características señaladas en ese momento es precisamente el aumento de las jornaleras, que aparecieron como un sector autónomo, con mayores ingresos y que establecieron relaciones menos jerárquicas (Monticelli, 2013).





Según Fraga (2016), este escenario llevó a la aprobación de la Enmienda Constitucional No. 72, que modificó el único párrafo del Artículo 7 de la Constitución Federal. Con la modificación y revocación de este párrafo, las trabajadoras remuneradas del hogar tendrían los mismos derechos laborales que los(as) demás trabajadores(as) en Brasil. Sin embargo, este también fue un camino de muchas negociaciones, acuerdos y luchas por parte de las militantes de la categoría. Se observa que durante los años del gobierno de Lula (2003-2010), hubo un espacio favorable para debatir el tema, políticas que institucionalizarían las demandas relacionadas con el trabajo remunerado del hogar en el país, creando políticas públicas y dirigiendo secretarías y ministerios a abordar el tema, además de la presión internacional de los órganos institucionales, como la OIT.

Luego, en los dos mandatos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), no sólo los cambios legales fueron más significativos, sino que también cambió la forma de abordar el tema, en el sentido de que las decisiones se tomaron en diálogo y con la participación directa de las organizaciones de las trabajadoras del hogar. Lo que el gobierno de Lula trajo de nuevo fue una institucionalización del tema del servicio doméstico, es decir, un esfuerzo del Estado para consolidar una articulación institucional en torno a esta cuestión, principalmente involucrando a la Secretaría Especial para la Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR), la Secretaría de Políticas para la Mujer (SPM), el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), la Federación Nacional de Trabajadoras Domesticas (FENATRAD) y la Oficina de la OIT en Brasil, pero también el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Ministerio de Seguridad Social, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Ciudades, el Sindicato Central Única de los Trabajadores (CUT), la Confederación Nacional de Trabajadores en Comercio y Servicios (CONTRACS) y ONGs feministas [Cita Traducida] (FRAGA, 2016, p.110).

De esta manera, la diputada Benedita da Silva (PT) – relatora de la PEC 478/10 (PEC das Domésticas) – logró que la segunda votación ocurriera el 21 de noviembre de 2012 en la Cámara de Diputados, siendo aprobada por unanimidad.<sup>12</sup> El 26 de marzo de 2013, este mismo PEC fue aprobado por el Senado y promulgado el 13 de abril del mismo año. Actualmente, las trabajadoras remuneradas del hogar tienen todos los derechos laborales previstos en la Constitución brasileña, garantizados formalmente: protección contra despidos arbitrarios o injustos, seguro de desempleo, el FGTS, garantía de salario mínimo, pago nocturno más alto que durante el día, protección salarial, subsidio familiar, las horas de trabajo establecidas a ocho horas al día y cuarenta y cuatro horas a la semana, horas extras adicionales, reducción de riesgos inherentes al trabajo, guarderías y centros de educación preescolar para los niños y los dependientes de hasta seis años de edad, posibilidades de acuerdos y convenios colectivos, seguro contra accidentes laborales, prohibición de discriminación de salario, función y criterios de admisión, prohibición de discriminación contra personas con discapacidad, prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre para niños menores de dieciséis años (Fraga, 2016).

La nueva legislación laboral trajo por primera vez la definición de la "relación laboral", estableciendo que la trabajadora que presta servicios durante más de dos días a la semana, en la misma residencia, establece una relación laboral que debe formalizarse. Si, por un lado, esta definición ayuda a las diversas dificultades judiciales (Monticelli, 2013), por otro, como señalan Fraga y Monticelli (2018), la clase media puede haber sido

<sup>12</sup>El único diputado que votó en contra fue Jair Messias Bolsonaro (PP-RJ), señalando el discurso de que los cargos para los empleadores serían muy altos.

protegida, ya que cada vez más contrataba a las empleadas del hogar jornaleras. Esto puede representar que la legislación misma, al excluir a las jornaleras, ha fomentado las desigualdades y la informalidad en el sector.

Estas desigualdades se pueden ver a través de los datos más recientes publicados por Encuesta Nacional de Muestra por Hogares (PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio). En relación con este muestreo, es necesario señalar la metodología utilizada por el IBGE/PNAD, ya que hasta el año de 2015, esta agencia estaba realizando una investigación sólo en las áreas metropolitanas. Sin embargo, los datos para 2016 en adelante se recopilaban utilizando el método de PNAD continua, que hace una encuesta mucho más amplia. Si, por un lado, tenemos una visión más completa de la realidad de las trabajadoras remuneradas del hogar en el país, por otro, hemos perdido un medio de comparación importante de la efectividad del "PEC das Domésticas" (Ley complementaria No. 150/15) y la ratificación del C189 de la OIT. Sin embargo, incluso con esta cuestión metodológica, algunos datos y gráficos se están produciendo de forma lineal, mostrando una posible coherencia entre el antiguo PNAD y la forma actual de investigación, siempre alertando al cambio metodológico (Ipea, 2019). Además, otra característica muy importante se refiere al refinamiento de que estos datos han provocado la heterogeneidad de esta categoría profesional, causando datos muy específicos sobre jornaleras, tiempo de trabajo, contribución al INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), educación, raza, ingresos, etc.

Datos que hace algunos años no se tomaban. Esto puede ayudar a comprender cuáles son los "focos de desigualdades" del trabajo remunerado del hogar en Brasil, es decir, visualizar a través de la estratificación ocupacional cuáles son los nichos donde la precariedad y la informalidad están más presentes.

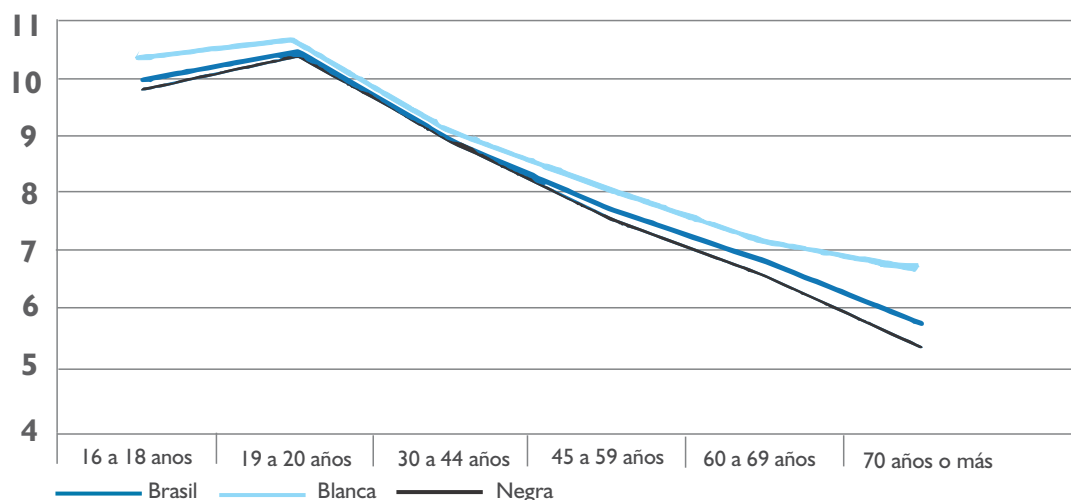
Por este motivo, los datos elegidos para el análisis de este proyecto fueron: datos relacionados con jornaleras, datos relacionados con ingresos, educación, raza y la comparación entre jornaleras, trabajadoras mensuales con un contrato formal y trabajadoras mensuales sin un contrato formal. Los datos fueron tomados del artículo, escrito por Alexandre Fraga y Thays Monticelli, titulado "Quem são as diaristas? Uma análise das estruturas legais e culturais na articulação entre trabalho e família" (2018) y del reciente estudio publicado por Ipea (Instituto de Encuesta Económica Aplicada), llamado "Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: reflexões para o caso brasileiro" (2019).

De acuerdo con el estudio publicado por el Ipea, en 2018 el trabajo remunerado del hogar contaba con 5,7 millones de mujeres, lo que representa el 14,6% de las mujeres empleadas en el país. Aunque algunas cifras nos muestran que ciertas prácticas abusivas y la explotación ya no son parte de la realidad brasileña, ya que solo el 1% de estas trabajadoras viven en el lugar donde trabajan, lo que reduce las horas de trabajo intermitente (Ávila, 2009), algunos otros datos han reafirmado que las desigualdades interseccionales que son la base de esta relación laboral, como la composición mayoritaria de mujeres negras que alcanza el 63%, lo que representa el 18,6% del

número total de mujeres negras empleadas en el mercado laboral, en comparación con el 10% de todas las mujeres blancas. Además, las tasas de escolaridad también son bajas, con un promedio de 8 años de estudio en esta categoría (Ipea, 2019).

En cuanto a la escolarización, los datos han mostrado un aumento en los años de estudio entre las más jóvenes, con promedios de 9,7 a 10,7; a su vez, las mayores, con más de 70 años, no completan más de 5 años de estudio. Esto se traduce directamente en datos relacionados con el envejecimiento de la categoría, el aumento de la escolaridad, el acceso a créditos y recursos en los últimos años en Brasil, reflejado en la inserción del trabajo remunerado del hogar (Ipea, 2019). Al mismo tiempo, es evidente a partir de los datos estadísticos que la baja escolaridad no tiene índices diferentes en términos de raza, independientemente del color/raza, el promedio es el mismo (Ipea, 2019).

**Gráfico 1:** Promedio de años de escolaridad, por edad y color/raza entre las trabajadoras remuneradas del hogar, Brasil (2018).



Fuente: Ipea/PNAD Continua.

Elaboración: Ipea, 2019, p. 16.

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

Disponible en portugués en:

[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf)

Otra característica que ha llamado la atención de investigadores(as) sobre el tema es la reducción de jóvenes que ingresan al trabajo remunerado del hogar, presentando una característica interseccional "nueva": el problema generacional y sus consecuencias. Según los datos presentados, las jóvenes (de 16 a 29 años) representan el 13% de estas trabajadoras, mientras que las mujeres de entre 30 y 59 años representan el 80% de esta categoría, seguidas por el 7,4% de las trabajadoras que son mayores de 60 años. Márcia Lima e Ian Prates (2019) han demostrado como este sector laboral presenta datos distintos en términos de sector ocupacional, regionalidad y la generación, lo que demuestra que el grupo más vulnerable se compone de las más jóvenes, añadiendo el mayor porcentaje de mujeres negras y con tasas de escolarización baja, al mismo tiempo que son las más informales y ganan los salarios más bajos, estando presente en la región Noreste, en los municipios urbanos no metropolitanos y de las zonas rurales del país. El grupo de trabajadoras menos vulnerable en esta categoría profesional es precisamente el que se ha calificado como mayor, sin embargo, presentan en esta misma estratificación ocupacional un mayor porcentaje de mujeres blancas, más escolarizadas, con los mayores ingresos y niveles de formalización, concentradas en las Regiones Metropolitanas y en la región Sudeste.

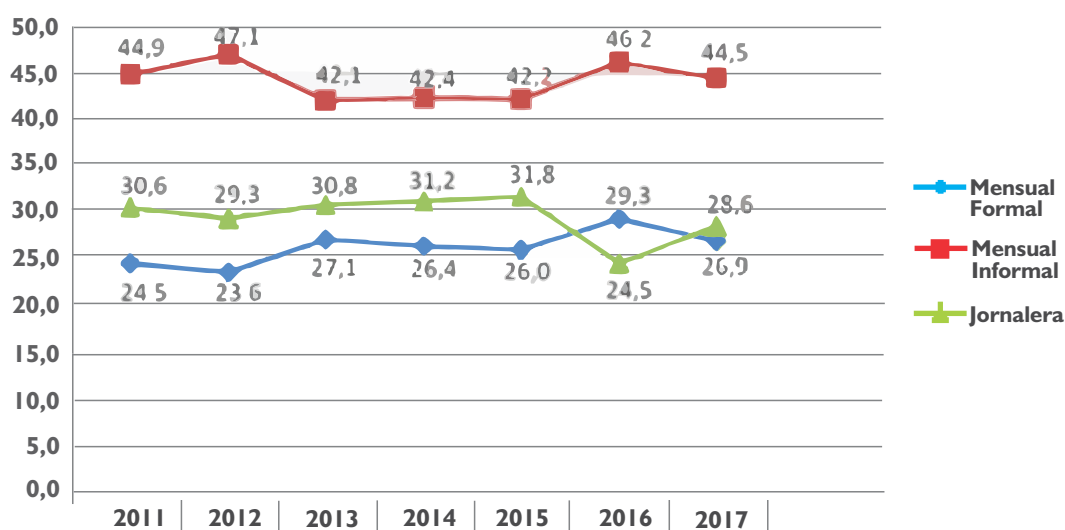
En la misma dirección, al mostrar la heterogeneidad de la categoría, los datos de Ipea (2019) muestran que el 78,3% de estas trabajadoras son multipropósito, es decir, realizan todo tipo de trabajo doméstico; el 10,2% son niñeras y el 9,3% trabajan como cuidadoras de personas. Entre estas, es posible pensar en tres grupos distintos: trabajadoras mensuales formales, trabajadoras mensuales informales y trabajadoras

jornaleras. Estos grupos están pensados desde diferentes características en términos de precariedad, informalidad y dinámicas de empleo (Fraga; Monticelli, 2018). Las trabajadoras mensuales formales representan el 26,9% de la categoría, las mensuales informales el 44,5% de ellas y las jornaleras el 28.6% (Fraga; Monticelli, 2018). Según datos de Ipea de 2019, el 9% de las jornaleras estaban en situación formal en 2018.

En términos de ingresos, Ipea (2019) nos trae unos datos algo interesantes, las trabajadoras con los números más altos son: la jornalera con un contrato formal que gana un promedio de R\$ 1.349,50; luego la mensual también formalizada con el monto de R\$ 1.296,00. Los ingresos más bajos son de las trabajadoras informales, donde la jornalera sin contrato formal gana en promedio R\$ 712,00, y la mensual informal con un valor promedio de R\$ 692,30.

Las cifras relacionadas con la informalidad siguen siendo altas en Brasil, llegando al 70% de las trabajadoras que no tienen protección legal a través de CLT (el decreto que rige las relaciones laborales en Brasil). Esto significa que las trabajadoras remuneradas del hogar han hecho su propia contribución de seguridad social, ya que el 44,8% de las trabajadoras mensuales y el 28,5% de las jornaleras están apelando como trabajadoras autónomas para garantizar algunos de sus derechos (Fraga; Monticelli, 2018). Es importante señalar que de acuerdo con Ipea (2019), el 4% de las jornaleras ya están registradas como microempresarias individuales (MEI).

**Gráfico 2:** Trabajadoras remuneradas del hogar por vínculo mensual formal, mensual informal y jornaleras, Brasil, 2011-2017.



Fuente: IBGE. Microdatos de PNAD de 2011 a 2015 y de PNAD Continua anual de 2016 y 2017.

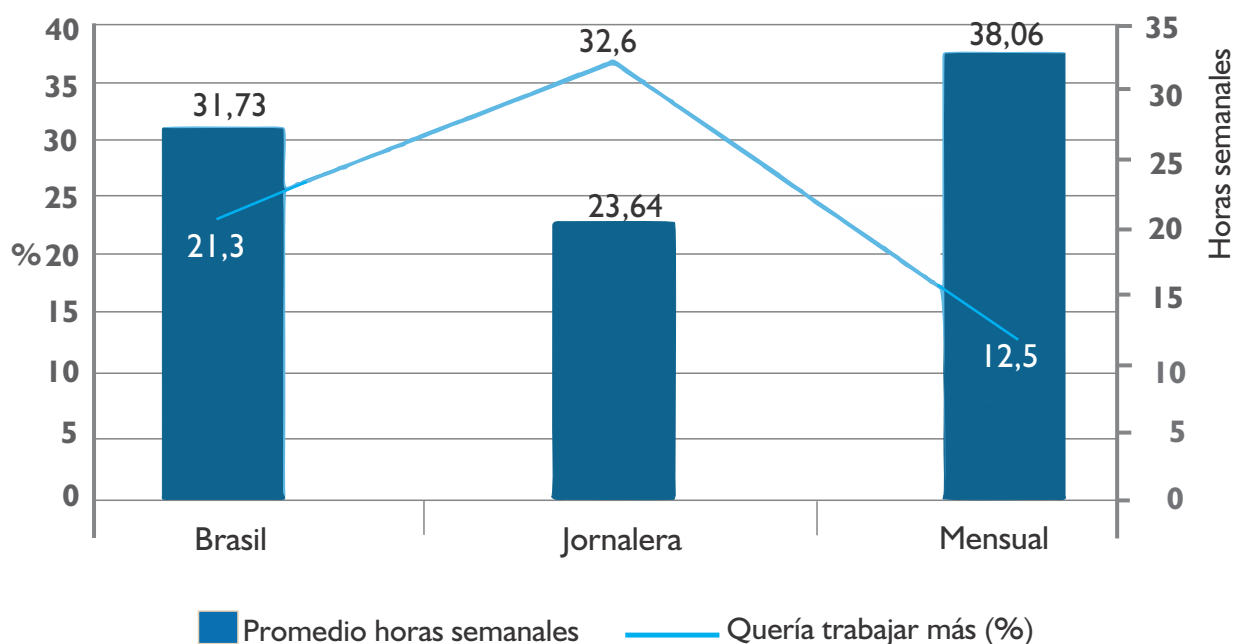
Elaboración: Alexandre Fraga y Thays Monticelli, 2018, p. 14.

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

La relación de la jornada laboral ha mostrado datos optimistas en los últimos años, mostrando que el promedio de la trabajadora remunerada del hogar en Brasil pasa 32 horas a la semana en su trabajo. Sin embargo, cuando se les preguntó si les gustaría trabajar más horas a la semana, las trabajadoras mensuales que respondieron "sí" representaron el 12,5% de estos, mientras que las trabajadoras jornaleras que también respondieron positivamente representaron el 32,6% (Ipea, 2019).



**Gráfico 3:** Promedio de horas de trabajo en el trabajo remunerado del hogar y si le gustaría trabajar más, entre trabajadoras mensuales y jornaleras. Brasil, 2018.



Fuente: Ipea/ PNAD Continua.

Elaboración: Ipea, 2019, p.30.

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

Disponible en portugués en: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf)

Esto significa que el empleo formal es lo que ha liberado a estas trabajadoras de salarios bajos y horas de trabajo intermitentes. La ampliación de los derechos laborales, a través de la Ley Complementaria No. 150 y la aprobación del Convenio 189 de la OIT, ha demostrado ser uno de los mejores mecanismos para garantizar que el trabajo doméstico se realice con parámetros mínimamente más equitativos y justos. Sin embargo, el porcentaje de estas mujeres con acceso a la formalización sigue siendo bajo y

trae desigualdades al sector (las mujeres formalizadas son blancas, mayores y tienen niveles más altos de educación), lo que demuestra que la estratificación ocupacional también debe tenerse en cuenta al pensar en las políticas de valoración y de aumento en la formalización en esta categoría profesional.

En este sentido, este trabajo de consultoría tuvo como principal objetivo investigar los comportamientos, actitudes y prácticas de la sociedad civil sobre la valoración del trabajo remunerado del hogar y comprender las perspectivas sobre esto y sobre el "PEC das Domésticas" cuatro años después de su reglamentación y ampliación, considerando sus procesos políticos.

Si antes las trabajadoras jornaleras eran percibidas como una opción dentro de la heterogeneidad del trabajo remunerado del hogar para ganar más, no someterse a todo tipo de órdenes y explotaciones y con reconfiguraciones afectivas, hoy, las jornaleras son percibidas como trabajadoras quien no tiene tanto ingreso, trabajan más y que no tienen acceso a la Ley Complementaria 150, lo que hace que la ratificación del C189 sea una de sus principales protecciones legales en ese momento.



Sin embargo, el desafío todavía es la constante e histórica categoría de trabajadoras mensuales sin contrato formal, que siguen siendo las que tienen la mayor proporción de mujeres negras, poca escolarizadas y que reciben menos que un salario mínimo en promedio. Este grupo de trabajadoras sigue siendo el más grande entre ellas. La informalidad sigue siendo el desafío para la Ley Complementaria 150 y para las regulaciones del C189.

Finalmente, y como buena señal, los datos estadísticos nos muestran que la reglamentación de este trabajo en términos legales fue positiva, además de no sufrir despidos masivos, como se informó ampliamente en el momento de la aprobación del "PEC das Domésticas", la realidad es que las trabajadoras que ganan más, trabajan menos horas y tienen los salarios más altos son las mensuales con un contrato formal, lo que demuestra que este camino es extremadamente relevante para la valoración del trabajo remunerado del hogar en el país, a través de la Ley Complementaria 150 y la ratificación del C189.



## IV. Consideraciones Finales

A pesar de que Brasil es uno de los países con el mayor apoyo en términos de protección legal, tanto a través de la Ley Complementaria No. 150/2015 como de la ratificación del Convenio 189 de la OIT en 2018, la informalidad sigue siendo muy grande en el país. En este sentido, el mayor desafío es garantizar que la legislación actual se implemente realmente en la sociedad brasileña. Para ello, la reglamentación de la ley actual de acuerdo con la estratificación ocupacional: jornaleras, cuidadoras de ancianos, trabajadoras mensuales, niñeras, etc. es fundamental, ya que la falta de reglamentación crea más precariedad.

De acuerdo con los datos estadísticos, el aumento de la escolarización, junto con la formalización, ha traído datos optimistas, ya que son precisamente las trabajadoras formalizadas las que más ganan, además de estar de acuerdo con la jornada de trabajo establecida. Por lo tanto, uno de los puntos clave es crear estrategias para el aumento educativo y pensar en formas de formalización de acuerdo con las especificidades de cada segmento de esta categoría profesional.

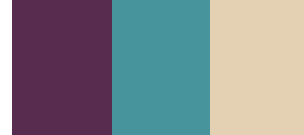
Por último, se destaca el importante papel del movimiento sindical de trabajadoras remuneradas del hogar en la conquista y ampliación legislativa en Brasil, así como su papel importante en las confederaciones internacionales y su papel prominente, como relatoras, del Convenio 189 de la OIT en 2011. Esto significa que el contexto actual de desmantelamiento de los derechos y debilitamiento de los movimientos sindicales afecta directamente los medios políticos organizados de fortalecimiento para la implementación legislativa.



## V. Recomendaciones

De acuerdo con el Estudio CAP realizado para este mismo proyecto y el análisis de la implementación de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar, destacamos como estrategias políticas para valorar y formalizar a esas trabajadoras:

- Fortificación de los sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar y los movimientos sociales que históricamente los apoyan, como el movimiento feminista institucionalizado, por ejemplo.
- Cursos de capacitación y calificación, considerando la heterogeneidad del sector, para que no exista exploración a través de la demanda de diferentes tareas: cuidadora, niñera, trabajadora de limpieza.
- Ampliación de la comunicación e información sobre la Ley Complementaria No. 150/2015 y el Convenio 189 de la OIT.
- Creación de una comunicación eficiente para las denuncias relacionadas con la discriminación racial y el acoso sexual.



## VI. Referencias Bibliográficas

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

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

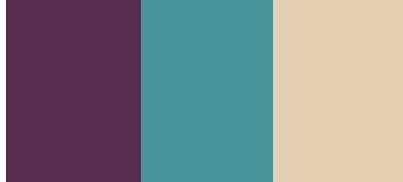
FENATRAD; CUT; CONTRACS. **FENATRAD, CUT E CONTRACS comemoram a ratificação da convenção 189 da OIT** – Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. 2018. Disponible en portugués en: <https://fenatrad.org.br/2018/02/06/brasil-ratifica-convencao-189-da-oit-mas-domesticas-alertam-pode-ser-mais-um-golpe-do-governo-ilegitimo-e-golpista-de-te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

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

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

GOLDSMITH, Mary. Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. **Revista de Estudios Sociales**, Bogotá, n. 45, p. 233-246, Jan. 2013.

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



KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 40, e0223441, 2019.

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

MONTICELLI, Thays Almeida. **Diaristas, afeto e escolhas**: ressignificações no trabalho doméstico remunerado. Tesis de Maestría en Sociología. Curitiba: UFPR, 2013.

OLIVEIRA, Emanuela P. **Cursos para Trabalhadoras Domésticas**: Estratégias de Modelagem. 2007. 177p. Tesis (Maestría en Antropología) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo. 2007

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

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

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

