



# *Imaginar uma seguridade social para as trabalhadoras domésticas*

**Análise da situação relativa à seguridade social para as trabalhadoras domésticas em 15 países da América Latina**



Federación Internacional  
de Trabajadoras del Hogar



Women in Informal Employment:  
Globalizing and Organizing

# CRÉDITOS

*Autor: Larraitz Lexartza Artza*

*Supervisão e Revisão:*

*Laura Alfery -Diretor do Departamento de Proteção Social, WIEGO*

*Adriana Paz - Coordenador Regional para América Latina, FITH*

*Setembro de 2022*

*Women in Informal Employment: Organizing and Globalizing*

*www.wiego.org*

*Federation Internacional de Trabajadoras del Hogar*

*www.idwfed.org*

# AGRADECIMENTOS

*Agradecimientos especiales a todas las líderes trabajadoras del hogar que compartieron su conocimiento y experiencia en el tema:*

*Argentina: UPACP; Brasil: FENATRAD; Bolivia: FENATRAHOB; Colombia: SINTRASEDOM, UTRASD y UTRAHOGAR; Costa Rica: ASTRADOMES; Chile: FESINTRACAP; República Dominicana: ATH, FENAMUTRA Y SINTRADOMES-CASC; Ecuador: UNTHA; Guatemala: SITRADOMSA; México: RMEHAC y SINACTRAHO; Nicaragua: FETRADOMOV y SINTRADOMGRA; Panamá: SINGRETRADS; Paraguay: SINTRADESPY, SINTRADI; Perú: CCTH, FENTRAHOGAR, IPROFOTH y SINTRAHOL; El Salvador: SIMUTHRES*

# Índice

Introdução	1
<b>1- Los derechos de las trabajadoras del Hogar en la región</b>	<b>3</b>
<b>2- Seguridade social e trabalho doméstico</b>	<b>10</b>
2.1- Regimes de seguridade social e inclusão das trabalhadoras domésticas	16
2.2- Prestações reconhecidas para as trabalhadoras domésticas remuneradas	21
2.3- Requisitos e condições para a seguridade social	28
2.4- Procedimentos para a filiação	40
2.5- Fiscalização, mecanismos para garantir o cumprimento	44
2.6- Incentivos e campanhas institucionais	49
2.7- Seguridade social para as mulheres migrantes	52
2.8- Análise de alguns esforços realizados na região para garantir o direito das trabalhadoras domésticas à seguridade social	56
2.9- O acesso à seguridade social durante a pandemia	64
<b>3- A luta das trabalhadoras domésticas pelo acesso à proteção social</b>	<b>67</b>
<b>4- Reflexões finais</b>	<b>71</b>

# Introdução

Este trabalho tem como objetivo analisar o acesso à seguridade social por parte das trabalhadoras domésticas remuneradas em 15 países da América Latina: Brasil, Bolívia, Colômbia, Chile, Equador, El Salvador, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Argentina e Costa Rica. Além disso, em alguns pontos específicos é feita referência à experiência do Uruguai. Ainda que para esse estudo não tenha sido feita uma análise específica sobre este país, alguns elementos são retomados a modo ilustrativo, visto que este país é considerado uma boa prática nesse âmbito.

Nos últimos anos, foram realizados esforços investigativos, tanto no nível regional quanto nos países, visando conhecer a situação das trabalhadoras domésticas. Estes estudos exploram tanto a normativa e as modificações concretizadas nesse âmbito, quanto o cumprimento de tais disposições e a situação das trabalhadoras na prática. Entretanto, são poucos os esforços de alcance regional dedicados a analisar o acesso à seguridade social para estas trabalhadoras. Alguns esforços prévios oferecem elementos de valor para entender a forte exclusão desse direito das trabalhadoras domésticas. Contudo, a análise costuma se focar em alguns países selecionados. Nesse sentido, este relatório visa oferecer um panorama regional mais completo, que dê conta das reformas mais recentes e, na medida do possível, de seus impactos, e incorpore a visão das trabalhadoras domésticas organizadas.

Para a elaboração deste documento o quadro normativo foi revisado e analisado no que se refere a este âmbito nos países acima nomeados. Além do mais, informações geradas pelos ministérios do trabalho e pelas instituições a cargo da seguridade social em cada país foram consideradas. Também foram revistos estudos e esforços investigativos realizados no nível regional e nacional por diferentes entidades da sociedade civil, academia, instituições ou por agências internacionais.

Informações documentais coletadas foram complementadas com entrevistas realizadas a representantes de organizações das trabalhadoras domésticas nos diferentes países da região. Tais entrevistas permitiram indagar a respeito do funcionamento na prática dos mecanismos de filiação, identificar obstáculos e boas práticas e conhecer os esforços realizados pelas organizações para incidir neste âmbito.

Por outro lado, é importante manifestar algumas limitações relativas ao escopo do estudo. Em ocasiões, a aplicação da normativa relativa à seguridade social pode se concretizar a partir de normativa interna institucional –como diretrizes, circulares ou acordos– que não são de fácil acesso. Em outras ocasiões, a normativa não é totalmente clara com respeito a requisitos e procedimentos e este tipo de aspectos são concretizados na prática cotidiana institucional. Isto pode implicar que alguns aspectos e detalhes relevantes no que diz respeito à seguridade social das trabalhadoras domésticas não tenham podido ser devidamente estabelecidos e analisados.

O documento conta com quatro pontos. O primeiro deles é dedicado a realizar uma breve síntese acerca do reconhecimento de direitos para as trabalhadoras domésticas na legislação dos países considerados. Do mesmo modo, inclui algumas cifras gerais sobre o cumprimento destes direitos.

O segundo ponto contém os principais achados identificados. Conta com 7 subpontos dedicados a analisar as características dos regimes da seguridade social para o trabalho doméstico, as prestações reconhecidas para estas trabalhadoras, os requisitos e condições para a filiação, os procedimentos, a fiscalização, os incentivos e as campanhas, a situação das trabalhadoras domésticas migrantes e as medidas adotadas durante a pandemia.

No terceiro ponto é apresentada a experiência das trabalhadoras domésticas em seus esforços de incidência, negociação e defesa do acesso à seguridade social e são reunidas as estratégias utilizadas para isso.

Finalmente, o quarto ponto contém algumas reflexões gerais com relação aos desafios que se apresentam para futuro.

# 1- Os direitos das trabalhadoras domésticas na região

O trabalho doméstico remunerado é uma ocupação que foi historicamente subvalorizada e tem estado marcada pela precariedade. Essa foi também a situação nos países da América Latina. De fato, na região o trabalho doméstico tem guardado por longo tempo características herdadas do regime de servidão. Esta precariedade e falta de direitos não apenas ficava exposta na prática das relações trabalhistas concretas. Também se refletia em leis que durante longo tempo têm legitimado as condições abusivas e a falta de direitos para estas trabalhadoras. Quer dizer **as leis reconheciam –e em alguns casos ainda reconhecem– para o trabalho doméstico remunerado direitos e garantias inferiores aos padrões gerais**. A regulação do trabalho doméstico previa, entre outros aspectos, jornadas muito longas, escasso tempo de descanso ou férias e remunerações muito baixas. Também tem sido frequente a exclusão da proteção do contrato de trabalho ou do acesso à seguridade social.

Nas últimas décadas, como resultado da luta sustentada das trabalhadoras domésticas organizadas, muitas das normas discriminatórias foram modificadas em diferentes países da América Latina. Além disso, a adoção da Convenção número 189 sobre as trabalhadoras domésticas da OIT em 2011 apoiou e deu impulso aos esforços das organizações. Isto permitiu levantar o primeiro obstáculo que enfrentavam as trabalhadoras, visto que contar com um reconhecimento formal de direitos, em condições de igualdade com outros grupos de trabalhadoras e trabalhadores, é o primeiro passo para avançar em direção ao emprego digno.

---

## *A legislação com respeito à jornada de trabalho e o tempo de trabalho*

Na atualidade, **em 8 dos 15 países considerados neste trabalho, a jornada estabelecida por lei para o trabalho doméstico é similar à do resto de trabalhadoras e trabalhadores.** Trata-se da Argentina, Brasil, Costa Rica, Equador, México, Paraguai<sup>1</sup>, Peru e República Dominicana. Em outro grupo de 4 países, a maioria da região da América Central, –El Salvador, Guatemala, Nicarágua e Panamá– não é oferecida às trabalhadoras domésticas a proteção da jornada de trabalho. Nestes países, a legislação trabalhista determina um tempo de descanso mínimo diário, que vai das 12 horas diárias em El Salvador e Nicarágua, a 9 horas no Panamá (OIT 2021 República Dominicana, Ministério do Trabalho 2022).

Em outros 3 países (Chile, Colômbia e Bolívia) a duração da jornada foi equiparada para as trabalhadoras domésticas sem pernoite, mas não para aqueles que trabalham com pernoite (OIT 2021). Nestes casos, a cobertura da lei é ainda insuficiente, visto que não oferece proteção a todas as trabalhadoras.

**No que diz respeito ao descanso semanal, na maioria dos países os tempos estabelecidos são similares para as trabalhadoras domésticas com relação a outros grupos.** Só na Guatemala o tempo semanal de descanso estabelecido para elas é menor (OIT 2021)<sup>2</sup>. Como já foi dito, nesse país a legislação não reconhece uma jornada de trabalho para estas trabalhadoras, apenas um tempo mínimo de descanso. Nesse sentido, não é estranho que esta discriminação com relação ao tempo de trabalho também seja concretizada quanto aos dias de descanso. Da mesma maneira, quando se tratar das férias pagas, em todos os países é reconhecido um período igual ao estabelecido para outros grupos de trabalhadoras e trabalhadores (OIT 2021).

1. A [Ley 5407/2015](#) estabelece em seu artigo 13 uma jornada de 8 horas e 48 horas semanais para as trabalhadoras sem pernoite. Entretanto, não faz menção à situação das trabalhadoras com pernoite.

2. No Chile as trabalhadoras com pernoite têm um descanso semanal maior. Trata-se de uma medida que visa compensar o fato de que essas trabalhadoras tenham jornadas mais extensas (OIT 2021).



---

## *O salário mínimo na normativa*

Com respeito ao direito a receber uma remuneração justa destaca que são a grande maioria, 13 de 15, os países que reconhecem um salário mínimo igual para as trabalhadoras domésticas. Essa é a situação na Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, El Salvador, Guatemala, México, Nicarágua, Paraguai, República Dominicana e Peru. República Dominicana tem um salário mínimo para as trabalhadoras domésticas a partir de uma Resolução adotada pelo Comitê Nacional de Salários em agosto de 2022<sup>3</sup>. No caso de El Salvador, ainda que a Sala do Constitucional do país ordenasse<sup>4</sup> ao Conselho Nacional do Salário Mínimo fixar uma remuneração mínima para as trabalhadoras domésticas, até hoje essa disposição não se concretizou (OIT 2021 e República Dominicana, Ministério do Trabalho 2022).

Na Costa Rica e no Panamá, é estabelecido um salário mínimo para as trabalhadoras domésticas, porém, é discriminatório visto que o montante estabelecido para elas é o mais baixo da escala salarial desses países (OIT 2021).

Com respeito às remunerações, é importante também enfatizar que em 6 dos países considerados –Colômbia, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá e Paraguai – permite-se que uma parte do pagamento possa ser realizada de forma não monetária (OIT 2021). Nesse sentido, é importante levar em consideração que conforme a Convenção número 189 é preferível que o pagamento seja realizado em dinheiro, salvo condições muito particulares.

3. Resolução Números. CNS-11-2022

4. [Sentença 143-2015](#).

## Estratégias para avançar rumo a uma legislação que ofereça proteção adequada ao trabalho doméstico remunerado

As estratégias utilizadas nos países nos quais foram realizadas reformas para maior reconhecimento de direitos são diversas. Tais estratégias passam na maioria das ocasiões pela **aprovação de reformas normativas ou pela adoção de novas leis**. Na maioria dos casos **esses processos costumam ser lentos**. Precisam de estratégias de incidência sustentada, da consolidação de parcerias com diferentes atores políticos e sociais e dependem da vontade política das e dos representantes políticos que devem aprovar as leis. De fato, em alguns países foram elaboradas várias propostas legislativas e a aprovação de alguma delas tem levado anos, e inclusive décadas. Entretanto, apesar das dificuldades, avançar nesse sentido é fundamental. Assim, aparecendo uma conjuntura política favorável, já se conta com trabalho avançado e é mais provável que a oportunidade possa ser aproveitada com êxito.

Também é importante levar em consideração que nem sempre é necessário realizar grandes reformas jurídicas para obter mudanças. Por exemplo, **algumas das brechas que persistem podem ser remediadas através da aprovação de decretos ou outros instrumentos jurídicos de menor hierarquia**. Este tipo de processos de incidência podem resultar **mais simples e rápidos**, visto que envolvem negociar com uma única instituição ou administração. Por outro lado, sua solidez é menor já que podem ser derogados facilmente.

Finalmente, em alguns casos a via do **litígio estratégico** também tem resultado bem-sucedida. **Trata-se de conseguir sentenças judiciais favoráveis aos direitos das trabalhadoras domésticas**. Por exemplo, no México a petição inicial de uma trabalhadora fez com que o Supremo Tribunal declarasse em 2018 a inconstitucionalidade de várias disposições legais relativas ao trabalho doméstico. De igual forma, em El Salvador, devido a uma ação de inconstitucionalidade promovida pelo Sindicato das Trabalhadoras Domésticas Remuneradas Salvadorenhas (SIMUTHRES), em 2020 a Sala do Constitucional do país ordenou ao Conselho Nacional do Salário Mínimo estabelecer uma remuneração para o trabalho doméstico remunerado.

A adoção da Convenção número 189 em 2011 também incidiu na modificação de leis em muitos países. Esta norma internacional tem legitimado as demandas históricas das trabalhadoras domésticas e tem favorecido a aprovação de reformas legislativas importantes. Desde 2011, 13 dos 15 países considerados neste estudo ratificaram esta convenção. Eles são Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai e Peru<sup>5</sup>.

Figura 1. Estratégias para avançar rumo a uma legislação que ofereça uma proteção adequada ao trabalho doméstico



## *Cifras que mostram a alta falta de cumprimento dos direitos reconhecidos*

Como já foi mencionado, contar com legislação oportuna é necessário para aspirar a condições de trabalho dignas. Entretanto, as cifras disponíveis evidenciam que a normativa não é suficiente para garantir o acesso a direitos. Quer dizer, em muitos países onde a normativa é adequada, na prática continuam sendo violados os direitos das trabalhadoras domésticas. Isto significa que muitas trabalhadoras não têm condições de trabalho digno porque as leis não são cumpridas. Os motivos para a falta de cumprimento podem ser múltiplos. De um lado, em ocasiões, as reformas foram realizadas, mas não foram acompanhadas por ações de informação e sensibilização para dá-las a conhecer. Além disso, a percepção de que o trabalho doméstico não está associado a direitos é ainda frequente. Do outro lado, em alguns países os mecanismos de fiscalização são fracos e não foram feitos esforços específicos para a fiscalização e sanção dos empregadores que descumprem. Finalmente, em algumas ocasiões, embora não costumem ser a maioria, é aprovada legislação que precisa de regulamentação que não se acaba de concretizar.

Concretamente com respeito à jornada, os dados mostram que, na prática, na região, a maioria das trabalhadoras domésticas não tem uma jornada de trabalho normal. Isto é, trabalham mais de 48 horas por semana ou menos de 35 horas por semana (OIT 2021). Segundo cifras da OIT, na

**América Latina e o Caribe apenas 4 de cada 10 trabalhadoras domésticas (39,9%) têm uma jornada entre as 35 e as 48 horas semanais (OIT 2021).**

Quando são revistas as cifras por país, a situação é similar. Em alguns casos ainda são muitas as trabalhadoras com jornadas de mais de 48 horas semanais. Em primeiro lugar, esse é o caso nos países que não limitam a jornada das trabalhadoras domésticas de maneira adequada como El Salvador, Guatemala ou Nicarágua. Assim, 45,5% das trabalhadoras salvadorenhas, 34,7% das nicaraguenses ou 26,9% das guatemaltecas trabalham jornadas extensas. Porém, isto também acontece em países onde a jornada para as trabalhadoras domésticas determinada por lei é de 8 horas como Peru, Colômbia ou Paraguai. No Peru 31,9% das trabalhadoras domésticas trabalham sobrejornadas, 25,6% na Colômbia ou 22,6% no Paraguai (OIT 2021). Por outro lado, como será visto no ponto 2.3, as jornadas de trabalho muito breves também são frequentes nos países da região.

Não há cifras que mostrem a situação das trabalhadoras domésticas com relação ao pagamento do salário mínimo. Contudo, as informações disponíveis sobre as remunerações evidenciam que em 2019 as trabalhadoras domésticas recebiam salários muito baixos.

**Em média, na América Latina e o Caribe estas trabalhadoras contavam com uma renda mensal equivalente a 44,7% recebidos pelas pessoas assalariadas (OIT 2021)<sup>6</sup>. Isto significa que por cada 100 dólares remunerados às pessoas assalariadas, as trabalhadoras domésticas recebiam tão só 45.**

Neste cenário, a urgência de contar com mecanismos que garantam o cumprimento da lei e o respeito pelos direitos das trabalhadoras domésticas se torna evidente. Como poderá ser visto neste documento, a situação é similar quando se trata do direito à seguridade social.

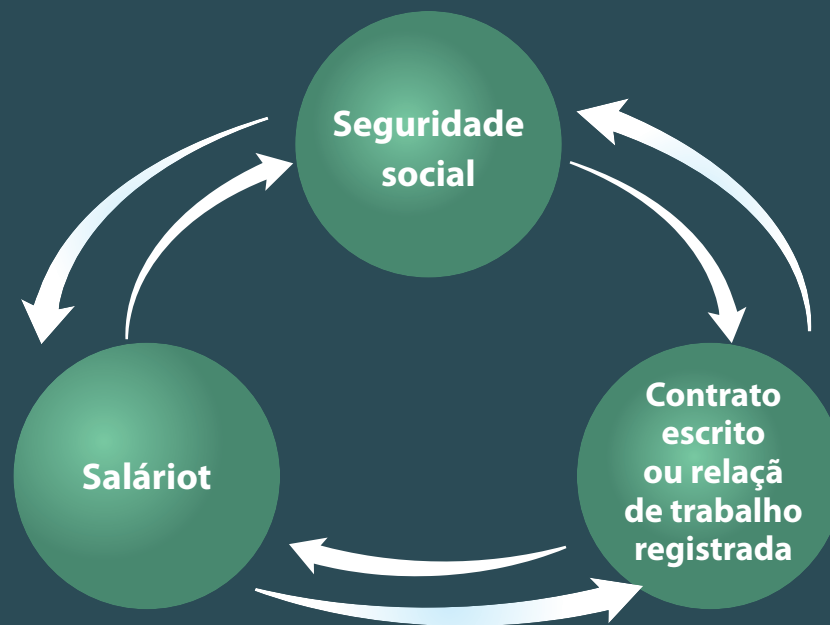
6. A cifra considera países da América Latina e o Caribe.

## *Direitos estreitamente vinculados*

O direito à seguridade social é particularmente relevante visto que pode habilitar ou propiciar um melhor acesso a outros direitos. É uma medida que parte do reconhecimento da relação de trabalho e que a vincula a instituições que podem realizar seguimento sobre o cumprimento de direitos. Assim, ao concretizar a inscrição na seguridade, são reportados aspectos fundamentais da relação de trabalho como o salário ou a jornada e pode se verificar que estejam de acordo com o direito.

Por outro lado, direitos como o salário (ponto 1) ou o contrato escrito ou registrado (ponto 2.5) podem gerar melhores condições para conseguir optar pela seguridade social. Assim, melhores salários facilitam a contribuição e contar com um contrato escrito ou uma relação de trabalho registrada permite uma melhor fiscalização para garantir estar na seguridade social.

Figura 2



## 2- *Seguridade social e trabalhodoméstico*

Na região são poucas as trabalhadoras domésticas que têm acesso efetivo à seguridade social. Como será visto nos seguintes pontos, mais que de uma exclusão explícita na normativa, trata-se do resultado de normas que não oferecem cobertura adequada a este grupo de trabalhadoras e de um alto descumprimento da lei.

**Segundo as cifras disponíveis, em 2019, na região<sup>7</sup>, 7 de cada 10 (72,3%) trabalhadoras domésticas se encontravam em situação informal. Isto quer dizer que não contavam com uma cobertura efetiva da seguridade social decorrente da relação de trabalho.** É uma situação em que arremetem de forma particular contra aqueles que realizam trabalho doméstico remunerado, já que no caso do resto das pessoas assalariadas a informalidade é de menos da metade (35,3%) (OIT 2021).

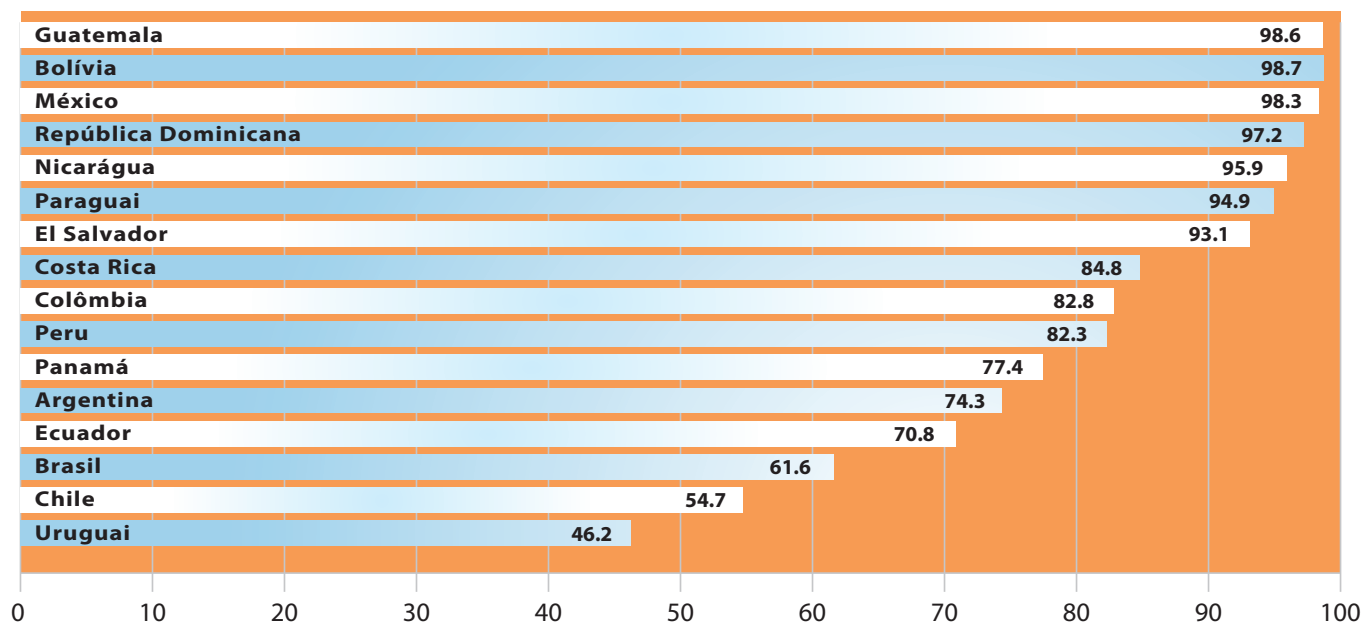
As cifras dos países mostram quão precária é a situação nesse âmbito. **Em 7 dos 15 países considerados, mais de 9 de cada 10 trabalhadoras domésticas estavam na informalidade em 2019.** Eles são Guatemala, Bolívia, México, República Dominicana, Nicarágua, Paraguai e El Salvador. Nos três primeiros –Guatemala, Bolívia e México– a informalidade supera 98%, o que implica que a situação das escassas trabalhadoras com acesso ao seguro social é excepcional.

Os menores índices de informalidade, e portanto de maior obtenção de serviços sociais, apresentam-se no Brasil e no Chile. Além disso, o gráfico também mostra que o Uruguai é o país da região com menor informalidade, com 46,2%, para as trabalhadoras domésticas.

7. Considera países da América Latina e o Caribe.

Gráfico 1. Proporção de trabalhadoras domésticas no emprego informal (2019)

Fonte: OIT 2021.



## *Números que falam da situação das trabalhadoras domésticas*

Em algumas ocasiões é difícil contar com dados que mostrem o acesso das trabalhadoras domésticas à seguridade social. Assim, não é estranho que algumas cifras permitam conhecer se as trabalhadoras têm proteção da seguridade social, mas não especificam se têm acesso a ela por uma relação de trabalho ou se o fazem por outras modalidades, como os seguros familiares, os seguros a cargo do Estado, as contribuições voluntárias ou as contribuições como trabalhadoras independentes, entre outros. Quer dizer, as estatísticas quando não são suficientemente específicas podem ocultar a situação real e dar a ideia de que o número de trabalhadoras que possui seguridade social é maior.

As cifras apresentadas mostram o escasso acesso efetivo das trabalhadoras domésticas à seguridade social. Alguns estudos realizados na região tentaram identificar os principais obstáculos para que aqueles que trabalham neste setor obtenham os serviços sociais. Nesse sentido, um estudo realizado pela OIT identifica algumas das principais barreiras (OIT 2016) que para esse relatório foram interpretadas e adaptadas de acordo com o contexto regional:

- **Exclusão legal.** Trata-se de uma situação presente em muitos países do mundo. De fato, no nível mundial, a principal barreira para o acesso das trabalhadoras domésticas à seguridade social são as legislações discriminatórias. Entretanto, como será visto ao longo deste capítulo, essa não é a situação na região, visto que a normativa dos países não exclui as trabalhadoras domésticas desse direito
- **Cobertura voluntária.** Os sistemas nos quais a cobertura é voluntária não são efetivos e desprotegem as trabalhadoras, já que o acesso ao direito depende da vontade individual de cada pessoa empregadora. Por outro lado, os direitos são obrigatórios e irrenunciáveis, de forma tal que o caráter voluntário implica em realidade que a seguridade social não é um direito para as trabalhadoras domésticas.
- **Limitações na seguridade social das trabalhadoras com jornada parcial.** Trata-se de uma limitação importante, visto que as jornadas parciais são muito frequentes para as trabalhadoras domésticas da região e no mundo. Por exemplo, quando apenas é permitido receber seguridade social reportando um salário igual ou superior ao mínimo por jornada completa, o pagamento do seguro pode ser várias vezes superior ao salário de uma trabalhadora com jornadas curtas.
- **Limitações para a seguridade social das trabalhadoras com vários empregadores (vários patrões).** Do mesmo modo que no caso das jornadas parciais, a multiplicidade de patrões é frequente entre as trabalhadoras domésticas da região. Em consequência, a falta de sistemas que respondam a esta realidade é também uma barreira importante. Quando os sistemas estão desenhados para pessoas que trabalham a tempo completo para um único patrão, com frequência não são suficientemente flexíveis para permitir que vários empregadores assegurem uma trabalhadora. Em consequência, não é possível que as trabalhadoras que trabalham em diferentes residências possam somar contribuições de seus diferentes trabalhos.
- **Limitação das contingências protegidas.** Os regimes de seguridade social oferecem a cobertura de diferentes serviços ou prestações como as pensões, a assistência médica, as prestações por maternidade, as prestações em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, as prestações de doença, as prestações de desemprego e as prestações familiares. Entretanto, em ocasiões, as prestações reconhecidas para as trabalhadoras domésticas são menos que aquelas disponíveis para outras trabalhadoras e trabalhadores.

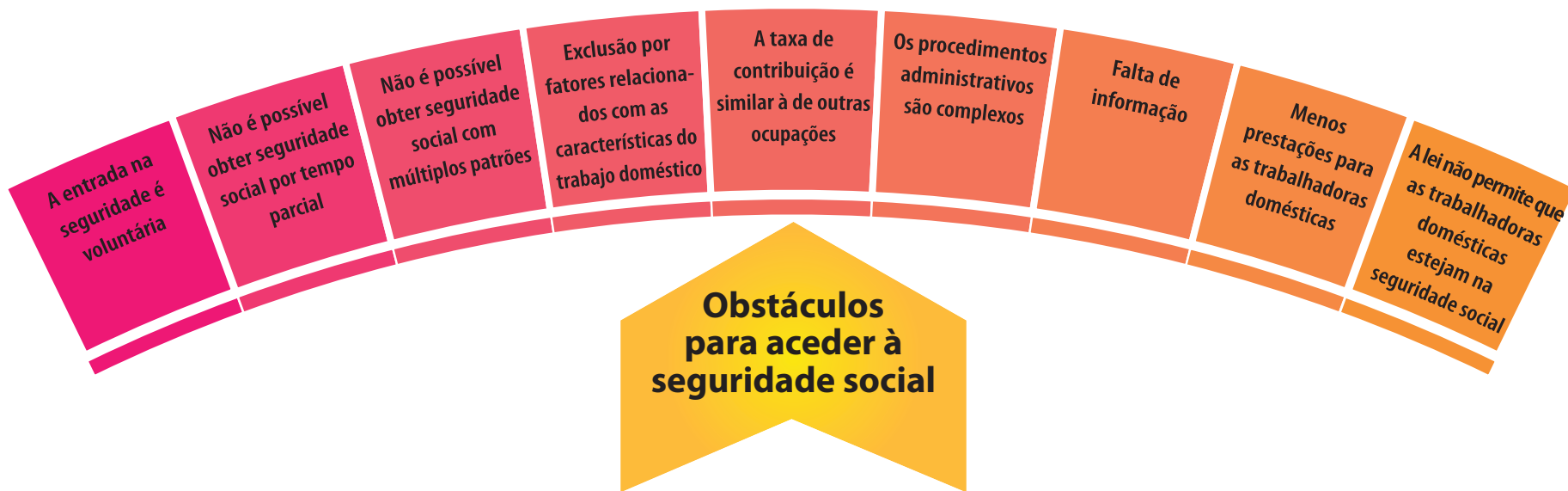


Por exemplo, em alguns casos, são estabelecidos regimes diferenciados para as trabalhadoras domésticas, nos quais as contribuições são inferiores às que são feitas no caso de outros trabalhadores. Em ocasiões, diante deste tipo de circunstâncias se argumenta que a contribuição realizada não alcança para custear todas as prestações.

Por outro lado, como será visto neste documento, em alguns países não tem sido desenvolvida a regulamentação necessária para ter acesso a algumas prestações. Neste tipo de circunstâncias, é com frequência um problema de vontade política por parte das instituições.

- **Exclusão por fatores relacionados com as características do trabalho doméstico.** Em ocasiões os sistemas de seguridade social estabelecem condições diferenciadas para o acesso das trabalhadoras domésticas. Estas medidas diferenciadas podem funcionar como medida afirmativa e facilitar a entrada na seguridade social. Contudo, também podem ser um obstáculo e dificultar o acesso, por exemplo, quando é requerido um mínimo de horas trabalhadas com um mesmo empregador.
- **Taxas de contribuição equivalentes às de outras categorias ocupacionais.** A capacidade contributiva das trabalhadoras domésticas e inclusive dos empregadores deste setor tende a ser baixa. Nesse sentido, quando o esquema estabelece taxas similares às existentes para outros grupos de trabalhadoras e trabalhadores, as trabalhadoras domésticas estão em desvantagem, visto que assumir o pagamento das contribuições supõe maior esforço para elas. Assim, as taxas de contribuição altas desincentivam a filiação.
- **Procedimentos administrativos complexos.** Os processos de inscrição à seguridade social e de pagamento que são complicados de realizar também dificultam o acesso das trabalhadoras domésticas na seguridade social. Requerem que, tanto empregadores quanto trabalhadoras se vejam na necessidade de investir muito tempo para poder conseguir a filiação e se manter com os pagamentos atualizados. Em consequência, quando os procedimentos são complicados, onerosos ou não são claros, se desincentiva o acesso à seguridade social. Nesse mesmo sentido, os modelos fragmentados que requerem que sejam realizados trâmites em diferentes instituições também dificultam o acesso.
- **Falta de informações.** Como já foi assinalado, o trabalho doméstico tem sido regido por disposições jurídicas discriminatórias por longo tempo. Em consequência, inclusive nos países que realizaram reformas para emendar esta situação, é frequente que as trabalhadoras não tenham informações suficientes sobre seus direitos. De igual forma, com frequência as pessoas empregadoras desconhecem suas responsabilidades e não estão sensibilizadas com respeito aos direitos das trabalhadoras domésticas

Figura 3. **Obstáculos para aceder à seguridade social**



Como veremos ao longo do documento, muitos destes obstáculos estão presentes nos países da região. Por outro lado, é importante enfatizar que nos últimos anos, alguns países têm empreendido iniciativas para levantar estas barreiras. Esse é o caso do Peru, Bolívia, México, Costa Rica ou República Dominicana. No Peru foi aprovada em 2020 uma [nova lei](#) que estabelece de forma explícita a obrigatoriedade da seguridade social para as trabalhadoras domésticas. Na Bolívia, por sua vez, em 2021 foi aprovado [um regulamento](#) para concretizar o direito das trabalhadoras domésticas a contar com prestações de saúde. A aprovação de tal regulamento estava pendente desde 2003. A sentença emitida pelo Supremo Tribunal do México em 2018 ordenou a criação de um sistema de filiação obrigatório, não discriminatório e de acordo com as características do trabalho doméstico remunerado. Na Costa Rica foi aprovada em 2017 [uma modalidade de seguridade social](#) para o trabalho doméstico que favorece a inscrição para aqueles que trabalham jornadas parciais. Finalmente, a República Dominicana tem aprovado em agosto de 2022 a implementação de um [Plano Piloto](#) para o acesso das trabalhadoras domésticas à seguridade social. Nos seguintes pontos são incluídas informações mais detalhadas acerca das características e dos resultados destas experiências.

## *A seguridade social: um direito com diferente conteúdo em cada país*

As características dos sistemas de seguridade social na região são muito diversas. Apesar de contar com numerosos instrumentos internacionais que visam estabelecer padrões mínimos neste âmbito, na prática a cobertura, o alcance, o financiamento ou as prestações reconhecidas têm variações importantes entre os países. Isto significa que contar com acesso à seguridade implica maior ou menor proteção dependendo não apenas do trabalho que se realiza mas também do país no qual reside.

As diferenças na cobertura geral da seguridade social contributiva dão conta dessa situação. Quer dizer, em alguns países, se são consideradas todas as pessoas ocupadas, o acesso à seguridade social também é baixo. **Nesse sentido, é mais provável que em países onde a cobertura da seguridade social contributiva em geral seja alta, também seja mais alta a filiação das trabalhadoras domésticas.** Na região, em países como o Uruguai (78,1%), o Chile (64,8 %), o Brasil (64,7%), a Costa Rica (54,3%) ou a Argentina (54%), a cobertura contributiva da seguridade social é mais alta<sup>8</sup>. Como mostra o gráfico 1, os 3 países com maior seguridade social contributiva geral –Uruguai, Chile e Brasil– são também os países onde a filiação das trabalhadoras domésticas é maior. Ao passo que em outros países como El Salvador (30,7%), Guatemala (20%), Bolívia (26,8%) ou Peru (30%) a cobertura é limitada (OIT 2021b)<sup>9</sup>.

Também existem diferenças significativas com relação às contribuições que devem realizar trabalhadoras e trabalhadores e empregadores. Na maioria dos países são os empregadores os que devem realizar maior contribuição. No Chile, no entanto, a taxa principal, de 17% do salário (mais a comissão da AFP), é realizada pelas trabalhadoras, enquanto que os empregadores contribuem com 7,14% (Chile, Subsecretaria de Previdência Social 2021). Um exemplo inverso é o do Brasil. Nesse país, os empregadores devem contribuir com 20% e as trabalhadoras entre 8% e 14% (dependendo do salário) (eSocial 2020 e Portaria Interministerial MTP/ME nº 12, 2022).

Também em alguns países, todas as prestações ligadas à seguridade social são fornecidas pelas instituições públicas, enquanto que em outros estão nas mãos de entidades privadas. Algumas prestações, como as pensões variam de forma importante dependendo do sistema que o país utilize. Assim, os chamados sistemas de repartição partem de um princípio de solidariedade intergeracional, de maneira tal que as e os trabalhadores ativos sustentam as pensões que estão sendo pagas nesse momento. Nos sistemas de capitalização individual, pela sua vez, cada pessoa trabalhadora contribui em um fundo individual e sua pensão dependerá de sua capacidade contributiva. Isto é, daquilo que tenha podido contribuir no fundo de pensões durante os anos que trabalhou.

8. Cifras para 2020.

9. Cifras para El Salvador e Guatemala correspondem a 2019. Cifras para Peru e Bolívia correspondem a 2020.

## 2.1- Regimes de seguridade social e inclusão das trabalhadoras domésticas

### **Regimes obrigatórios, pelo menos na forma**

A legislação dos 15 países da América Latina considerados prevê o acesso à seguridade social das trabalhadoras domésticas remuneradas. Em 14 deles, a filiação na seguridade social tem também caráter obrigatório. Só em El Salvador a inscrição à seguridade social ainda é voluntária. É assim que o estabelece o artigo 2 do [Regulamento de Criação e Aplicação do Regime Especial de Saúde e Maternidade para os Trabalhadores Domésticos](#):

*“Toda pessoa maior de 14 anos e menor de 60 anos que realize tarefas de trabalho doméstico, de comum acordo com seu empregador, poderá solicitar sua filiação a este Regime Especial”*

Tabela 1. **Inclusão das trabalhadoras domésticas nos regimes de seguridade social**

Filiação Obrigatória	Brasil, Bolívia, Colômbia, Chile, Equador, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguá, Peru, República Dominicana, Argentina e Costa Rica
Filiação Voluntária	El Salvador

Fonte: elaboração própria a partir de normativa dos países.

O caso salvadorenho permite constatar que quando a filiação for voluntária, é improvável que as trabalhadoras consigam acesso à seguridade social. Nesse sentido, estimativas realizadas a partir das enquetes de residências de 2015 mostram que apenas 3,2% das trabalhadoras domésticas contavam com seguro social em El Salvador. Isto significa que por cada 100 trabalhadoras domésticas aproximadamente 97 não têm acesso a este direito. Além disso, quando são levados em consideração os registros do Instituto Salvadorenho de Seguridade Social, a situação é ainda mais desfavorável. Nesse caso, as cifras mostram que só 1,4% das trabalhadoras domésticas contavam com filiação (Schwarzer, Ortiz-Vindas e Velásquez-Pinto 2020).

Nesse país, as trabalhadoras organizadas no Sindicato de Mulheres Trabalhadoras domésticas Remuneradas Salvadorenhas (SIMUTHRES) têm dado impulso a diferentes ações de incidência e negociação com as autoridades a cargo. No entanto, não tiveram resultados positivos até hoje. A falta de vontade política e as frequentes mudanças de pessoal nas instituições são os principais obstáculos que têm enfrentado nesse processo.

*Nós nos reunimos com o conselho do seguro social no ano passado, e bem, nos deram esperanças. Mas também não se deu a importância que isso tem para o nosso setor, não lhe dão importância (...) Disseram que iriam ver que coisas eram as necessárias para poder fazer a questão da obrigatoriedade e que nos dessem toda a cobertura. Mas igual, como isso vem sendo alterado a cada ano, muda o Conselho do Seguro Social (...) então aí vão deixando esses temas engavetados e temos nós que voltar como a reativar esses temas. Aida Evelyn Rosales, SIMUTHRES.*

Por outro lado, a situação é particular em países como Guatemala e República Dominicana. Guatemala conta com o Programa Especial de Proteção para Trabalhadoras de Casa Particular (PRECAPI). A filiação ao PRECAPI é obrigatória segundo seu regulamento. Entretanto, na prática esta obrigatoriedade é fictícia. Por um lado, o programa só está disponível no Departamento da Guatemala e, por outro lado, o Instituto Guatemalteco de Seguridade Social (IGSS) não possui ferramentas para tomar ações que garantam o cumprimento dessa disposição (OIT 2021).

As trabalhadoras domésticas organizadas coincidem ao assinalar as importantes limitações deste programa, que não responde a suas necessidades e não lhes oferece uma proteção adequada.

*O PRECAPI para nós não serve (...) um programa que não é viável, não se pode aceitar, não é bom para as trabalhadoras.* Floridalma Contreras, Sindicato de Trabalhadoras Domésticas Similar e a Conta Própria (SITRADOMSA).

Por outro lado, é importante salientar que no México a filiação também era voluntária até 2019. Na atualidade o Instituto Mexicano de Seguridade Social (IMSS) se encontra transitando rumo a um modelo obrigatório. Para isso o IMSS realizou um plano piloto que permitisse depois elaborar um sistema de filiação para este grupo de trabalhadoras. No entanto, como será visto nos seguintes pontos, o sistema proposto conta com importantes limitações e defeitos. Em qualquer caso, o processo que levou para a reforma é particularmente interessante, visto que é o resultado de um processo judicial. É um processo legal que iniciou a partir da demanda individual realizada por uma trabalhadora. Tendo trabalhado mais de 50 anos, ao finalizar a relação de trabalho não lhe era reconhecido nenhum direito a pensão. Quer dizer, ficava desprotegida depois de ter passado toda a vida trabalhando. Seu caso chegou até o Supremo Tribunal. Inicialmente, o Supremo em seu projeto de resolução desconsiderava o solicitado pela trabalhadora, ao estimar que as empregadas domésticas não contavam com a proteção do regime obrigatório do Seguro Social. Porém, as ações de incidência realizadas por organizações de trabalhadoras domésticas como CACEH (Centro de Apoio e Capacitação para Empregadas Domésticas) e SINACTRAHO (Sindicato Nacional de Trabalhadoras/es Domésticos) propiciaram que a resolução definitiva declarasse inconstitucionais os artigos da Lei del Seguro Social que excluía as trabalhadoras domésticas do regime obrigatório (OIT 2021).

Nesse âmbito, a reforma mais recente é a concretizada na República Dominicana em agosto de 2021. Até essa data a interpretação da normativa existente nesse âmbito era ambígua. A lei<sup>10</sup> de criação do Sistema Dominicano de Seguridade Social (SDSS) estabelece o direito de todos os cidadãos e cidadãs e os residentes legais no território nacional à filiação. Algumas análises concluem que o disposto nessa lei é suficiente para interpretar que “do ponto de vista jurídico, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a usufruir os mesmos benefícios que outorga a Lei 87/01 a todas as pessoas que pertencem ao regime contributivo da Seguridade Social, isto é, que tanto seu empregador(a) quanto eles próprios devem contribuir para o sistema garantindo assim sua proteção em matéria de saúde, pensão e riscos trabalhistas” (Marmolejos 2012). No entanto, devido às características do sistema de arrecadação e outros fatores, na prática a filiação não resultava viável (Marmolejos 2012 e Contreras 2013). Para solucionar estas limitações, em agosto de 2022 o Conselho Nacional de Seguridade Social aprovou uma resolução<sup>11</sup> através da qual é criado um Plano Piloto para a inclusão das trabalhadoras domésticas na seguridade social, mediante sua filiação ao Sistema Contributivo Subsidiado. Mas é importante destacar que tal decreto não prevê a obrigatoriedade da filiação, provavelmente porque se trata de um plano piloto.

10. [Lei núm. 87-01.](#)

11. Resolução 551-08.

## *As trabalhadoras domésticas estão incluídas nos regimes gerais na maioria dos países da região*

Outro aspecto chave tem a ver com o tipo de regime da seguridade social previsto para o trabalho doméstico. Por um lado, na maioria dos países se prevê sua filiação ao regime geral. Isto significa que se encontram no mesmo regime que o resto de trabalhadores e trabalhadoras, de forma tal que deveriam contar com os mesmos benefícios. É importante frisar, que estar no regime geral não exclui a possibilidade de serem adotadas ações afirmativas. Quer dizer que as condições para o acesso podem ser diferentes para as trabalhadoras domésticas e também se adaptarem às características particulares deste trabalho.

Entre os países considerados, 3 países têm regimes de filiação especiais para as trabalhadoras domésticas: El Salvador, Guatemala e República Dominicana. **Os regimes especiais tendem a ser discriminatórios para as trabalhadoras domésticas**, visto que na maioria dos casos preveem menores benefícios e garantias. Isto é evidenciado de forma muito clara no caso de El Salvador e Guatemala. No caso da República Dominicana, o Plano Piloto anteriormente mencionado ainda não iniciou sua implementação. Em consequência, é necessário esperar análises posteriores para poder fazer conclusões adequadas ao respeito.

Tabela 2. **Inclusão das trabalhadoras domésticas nos regimes da seguridade social**

<b>Regime Geral</b>	Brasil, Bolívia, Colômbia, Chile, Equador, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Argentina e Costa Rica
<b>Regime especial diferenciado</b>	El Salvador (Regime Especial de Saúde e Maternidade para os Trabalhadores Domésticos) Guatemala (PRECAPI) República Dominicana (Regime Contributivo Subsidiado)

Fonte: elaboração própria a partir de normativa dos países.

No caso salvadoreño, diferente de outras trabalhadoras e outros trabalhadores, não se reconhem às trabalhadoras domésticas o direito a subsídio por invalidez, a prestação econômica por sepélio ou a possibilidade de inscrever cônjuges ou parceiros como beneficiários. Além disso, o período de contribuição necessário para receber alguns serviços médicos é de 6 meses, enquanto que no regime geral é de 3 meses. Também não contam com acesso a pensões contributivas (Schwarzer, et al. 2020).

Na Guatemala, pela sua vez, o **PRECAPI** só inclui prestações por maternidade, prestações em caso de acidente e atendimento da criança saudável (Guatemala, IGSS 2022). Não reconhece outras prestações como a assistência médica ou as pensões, que sim são reconhecidas no caso do regime geral da seguridade social. Também, na prática, as prestações reconhecidas são de baixa qualidade. Assim é apresentado pelas trabalhadoras, por exemplo, com relação à prestação de atendimento à criança saudável que só inclui revisões, mas não atendimento médico.

*O programa criança saudável, isso é algo desastroso, tão terrível. Porque a criança saudável, é que você leva a criança porque está saudável. Só para ser medida e pesada. Somente para isso. Se a criança está doente não é recebida.* Florida Alma Contreras, Sindicato de Trabalhadoras Domésticas Similar e a Conta Própria (SITRADOMSA).

Na República Dominicana o plano piloto anteriormente mencionado prevê a filiação das trabalhadoras domésticas no Regime Contributivo Subsidiado. As pessoas assalariadas –tanto do setor público quanto do privado– estão filiadas ao Regime Contributivo. O Regime Contributivo Subsidiado, por sua vez, está originalmente dirigido a “profissionais e técnicos independentes e aos trabalhadores por conta própria com renda média, igual ou superior a um salário mínimo nacional, com contribuições do trabalhador e um subsídio estatal para suprir a falta de empregador” (República Dominicana, CNSS S.f.). Nesse caso, a inclusão das trabalhadoras domésticas no regime contributivo subsidiado poderia ser valorizada de forma positiva, ao considerar que implica que o Estado também realiza contribuições econômicas, assumindo parte da responsabilidade. Porém, o Regime Contributivo Subsidiado –embora conte com todas as prestações – tem diferenças com relação ao regime geral, por exemplo, no âmbito das pensões, visto que as trabalhadoras teriam acesso a pensões não contributivas.



## 2.2- Prestações reconhecidas para as trabalhadoras domésticas remuneradas

O artigo 14 da Convenção núm. 189 indica que os países devem garantir que as trabalhadoras domésticas contem com “condições não menos favoráveis que as condições aplicáveis aos trabalhadores em geral com respeito à seguridade social”. Isto significa que as trabalhadoras domésticas devem ter acesso aos mesmos serviços e prestações que outros trabalhadores.

A esse respeito, também é importante o que é colocado na Convenção número 102 sobre a seguridade social (norma mínima). Esta convenção define 9 ramos da seguridade social. Cada ramo fornece serviços e prestações que atendem contingências que podem enfrentar as pessoas trabalhadoras ao longo de seu ciclo de vida. Por exemplo, entende-se que a doença é um risco, visto que a falta de acesso a serviços de atendimento médico ameaça a saúde e a vida da pessoa trabalhadora. Do mesmo modo, a falta de prestações monetárias impede contar com renda durante o período de doença e ameaça à segurança econômica da pessoa trabalhadora e sua família. Em consequência, diante desses riscos a seguridade social fornece assistência médica e prestações econômicas.

Com o objetivo de garantir uma proteção adequada, a Convenção número 102 define os seguintes 9 ramos:

- Assistência médica.
- Prestações monetárias por doença.
- Prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
- Prestações de maternidade.
- Prestações de velhice.
- Prestações de invalidez.
- Prestações de sobreviventes.
- Prestações de desemprego.
- Prestaciones familiares.

Como já foi assinalado, a **assistência médica** visa dar atenção em situações de doença, independentemente de sua causa, bem como atenção médica preventiva. Assim, a assistência médica tem como objetivo conservar, restabelecer ou melhorar a saúde das pessoas trabalhadoras (Humblet y Silva 2002). Inclui prestações como medicina geral, especialistas, fornecimento de medicamentos e hospitalização, entre outros (Humblet y Silva 2002).

As **prestações monetárias por doença**, por sua vez, devem estar disponíveis em situações de invalidez para trabalhar como consequência de uma situação de doença. Segundo a Convenção número 102, o montante das prestações deveria ser de, no mínimo, 45% do salário de referência. Além disso, a Convenção número 130<sup>12</sup> amplia essa porcentagem a 60% (Humblet y Silva 2002).

A contingência coberta pelas **prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais**, inclui situações de doença, invalidez ou deterioração das capacidades físicas produzida por acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Também inclui situações nas quais as famílias perdem seu sustento econômico devido à morte da pessoa trabalhadora por um acidente ou doença profissional (Humblet y Silva 2002). É uma prestação monetária prevista para as situações indicadas.

Quanto às **prestações de maternidade** elas devem cobrir um período da gravidez, o parto e um período posterior ao parto. A Convenção número 183 sobre a proteção à maternidade prevê uma licença por maternidade de, no mínimo, 14 semanas com uma remuneração equivalente a pelo menos dois terços da renda prévia (arts. 4 e 6 (3)). Além disso, a Recomendação número 191 propõe ampliar a cobertura, de forma que as licenças sejam de, no mínimo, 18 semanas (Parág. 1 (1)) e as prestações equivalentes ao total da renda prévia (Párr. 2).

As **prestações de velhice** visam proteger as pessoas a partir de uma idade que normalmente não supere os 65 anos. Quer dizer que são prestações que oferecem proteção às pessoas adultas mais velhas. Na prática, as prestações de velhice visam oferecer às pessoas meios de vida suficientes depois da idade estabelecida. Segundo a Convenção núm. 102, a prestação deveria ser de no mínimo 40% da renda prévia. A Convenção 128<sup>13</sup> amplia esta porcentagem a 45% da renda prévia e a Recomendação núm. 131 a 55% (Humblet y Silva 2002).

As **prestações de sobreviventes** visam proteger as pessoas dependentes da pessoa trabalhadora, usualmente o parceiro e as filhas e filhos, quando ela morre. A prestação prevista para este tipo de situações, do mesmo modo que no caso das prestações de velhice, deveria ser de, no mínimo, 40% segundo a Convenção núm. 102, de 45% segundo a Convenção núm. 128 e de 55% segundo a Recomendação núm. 131 (Humblet y Silva 2002).

12. Convenção Nº 130 sobre assistência médica e prestações monetárias de doença, 1969

13. Convenção nº. 128 sobre as prestações de invalidez, velhice e sobreviventes, 1967

As **prestações de invalidez**, por sua vez, atendem situações nas quais a pessoa trabalhadora tenha alguma condição física permanente que lhe impeça realizar seu trabalho. Também oferecem assistência em situações em que, sem que a condição física que impede o trabalho seja permanente, o tempo pelo qual podem ser recebidas prestações monetárias por doenças ficou esgotado (Humblet y Silva 2002). As prestações a receber nesse caso deveriam ser de pelo menos 40% segundo a Convenção número 102. Além disso, a Convenção número 128 amplia essa porcentagem a 50% e a Recomendação número 131 a 60% (Humblet y Silva 2002).

Quanto às **prestações de desemprego**, elas têm o objetivo de fornecer proteção em situações em que as pessoas trabalhadoras não podem gerar recursos porque não conseguem achar um emprego. A convenção número 102 dispõe que essas prestações deveriam ser de, no mínimo, 45% do salário de referência e a Convenção número 168<sup>14</sup> amplia essa porcentagem para 50% (Humblet y Silva 2002).

Finalmente, as **prestações familiares** visam proteger, em condições determinadas, as trabalhadoras e os trabalhadores que têm filhos e filhas menores de 15 anos. Podem incluir prestações monetárias ou não monetárias, como alimentos, roupa, moradia, etc. (Humblet y Silva 2002).

---

## *As prestações reconhecidas para as trabalhadoras domésticas nos países da região*

devem ter acesso às mesmas prestações que o resto de trabalhadoras e trabalhadores. Entretanto, isso não necessariamente significa que em todos os países lhes seja reconhecida a proteção para os 9 ramos da seguridade social. Isto é, se o sistema de seguridade social do país não prevê, por exemplo, prestações de desemprego para outros trabalhadores e trabalhadoras, também não terão acesso a esse direito as trabalhadoras domésticas. Em síntese, as trabalhadoras domésticas podem ver limitado seu direito à seguridade social porque a legislação reconhece menos prestações para elas ou porque o sistema de seguridade social de seus países apresenta limitações com respeito aos padrões internacionais.

**Entre os 15 países considerados, só 3 reconhecem o direito a todos os ramos da seguridade social para as trabalhadoras domésticas.** Trata-se do Brasil, Chile e Colômbia.

14. Convenção nº. 168. Convenção sobre o fomento do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988

Tabela 3. Ramas de la seguridad social reconocidas para las Trabajadoras del Hogar (15 países)

	Assistência médica	Prestações monetárias por doença	Prestações em caso de acidentes del trabajo e de doenças profissionais	Prestações de maternidade	Prestações de velhice	Prestações de sobreviventes	Prestações de invalidez	Prestações de desemprego	Prestações familiares
Argentina	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	-	Sí
Brasil	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Bolívia	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Chile	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Colômbia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Costa Rica	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Equador	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
El Salvador	Sí	No	No	Sí	No	No	No	No	No
Guatemala	No	No	Sí	Sí	No	No	No	No	No
México	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Nicarágua	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Panamá	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Paraguai	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Peru	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
República Dominicana	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí

Fonte: elaboração própria a partir de normativa dos países, base de informações AISS (Associação Internacional de Seguridade Social) e Argentina (Argentina.gob.ar S.f. e OIT 2021), Brasil (eSocial 2015), Bolívia (Decreto Supremo N° 4589 e Mogrovejo y Mendizabal 2015); Chile (Chile, IPS S.f. e Chile, DT 2021); Colômbia (Colômbia, Ministério do Trabalho 2012); República Dominicana (República Dominicana, Ministério do Trabalho 2022); El Salvador (Schwarzer, et al. 2020); Guatemala (Guatemala, IGSS 2022); México (IMSS, S.f.); Nicarágua (OPS 2022); Panamá (OPS-SINGRETRADS, 2021 e Panamá, CSS S.f.); Paraguai (Paraguai, Ministério do Trabalho, Empleo e Seguridade Social, S.f.)

**A prestação não reconhecida em um maior número de países é a de desemprego.** Esta situação não é estranha se levarmos em conta que são poucos os países que, entre os 15 considerados, contam com esse tipo de prestação em geral. Esse é o caso da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e Equador. Também a Cidade do México oferece esta proteção (Casalí, Cetrángolo y Pino 2020). Nesse sentido, pelo menos 4 dos 5 países que efetivamente contam com este direito –Brasil, Chile, Colômbia e Equador– também o reconhecem para as trabalhadoras domésticas<sup>15</sup>. No caso do Chile, uma lei aprovada em setembro 2020<sup>16</sup> reconheceu este direito para as trabalhadoras de casa particular, que até esse momento estavam excluídas (Chile, Direção do Trabalho 2021).

**As prestações familiares são as seguintes mais escassas. Nesse caso são 7 os países que não contam com estas prestações.** Trata-se do Equador, Guatemala, Peru, Paraguai, Panamá, El Salvador e Bolívia.

**Em outros 3 países, as trabalhadoras domésticas não contam com as prestações consideradas de longo prazo ou de pensões (velhice, invalidez e sobrevivência).** São Bolívia, El Salvador e Guatemala. Este é um caso de exclusão das trabalhadoras domésticas, visto que tais prestações sim são reconhecidas para outros grupos de trabalhadores e trabalhadoras. Na Bolívia e em El Salvador as trabalhadoras domésticas não estão explicitamente excluídas na lei deste direito, mas a falta de mecanismos para sua inclusão concretiza esta situação de discriminação. No caso da Bolívia, a normativa que regula as pensões<sup>17</sup> não exige a filiação destas trabalhadoras. Cifras disponíveis de 2013 dão conta desta situação. Naquele momento, só 1,6% das trabalhadoras domésticas contava com filiação às Administradoras de Fundos de Pensão (AFP). Além disso, o mais provável é que entre aqueles que sim contavam com essa proteção, a maioria estivesse inscrita “em condição de trabalhador independente, devido a que atualmente não existe uma normativa que exija a filiação de trabalhadoras domésticas como trabalhadores dependentes” (Mogrovejo y Mendizabal 2015, pág. 63). Em consequência, neste momento concretizar o direito às pensões é uma das prioridades da Federação Nacional dos Trabalhadores Assalariadas Domésticas da Bolívia (FENATRAHOB).

*E agora temos que trabalhar pela velhice, para ter nossa aposentadoria.* María Pariqui, Zenobia Chura e Eusebia Guarachi, Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos bolivianos (FENATRAHOB).

Em El Salvador a situação é similar. Neste caso a Lei do Sistema de Poupança para Pensões de 2007 estabelece em seu artigo 9 que “os trabalhadores agrícolas e domésticos serão incorporados ao Sistema de acordo com as condições e peculiaridades de seu trabalho. Para sua filiação será elaborado um Regulamento especial”. No entanto, tal regulamento não se concretizou e a inclusão das trabalhadoras domésticas também não foi considerada em uma nova reforma realizada no sistema de pensões em 2017 (Schwarzer, et al. 2020).

15. Não se conta com informações para a Argentina

16. Lei N° 21.269

17. Lei No 065 de 2010

No que diz respeito às pensões, é importante salientar que a longa exclusão enfrentada pelas trabalhadoras domésticas do direito à seguridade social, adicionada à baixa capacidade para realizar contribuições devido aos baixos salários, limita a possibilidade real de que possam obter pensão. Além disso, isto se vê agravado nos países que contam com sistemas de capitalização individual, visto que a pensão depende em grande medida da capacidade contributiva de cada trabalhadora.

Não contando com contribuições suficientes, as trabalhadoras domésticas não conseguem ter acesso à pensão ou o montante que recebem não é suficiente para satisfazer suas necessidades mínimas. Nesse sentido, as trabalhadoras organizadas colocam a necessidade de que os sistemas de pensão reconheçam e compensem essa desvantagem.

*Nos aposentamos neste sistema de administradora de fundos de pensão. Ou seja, é impossível para nós nos retirar do nosso trabalho com essa pensão. Não alcançamos a viver uma semana. Nos vemos obrigadas a trabalhar até a morte. Porque não podemos sobreviver. Que queremos pedir a este governo? Que nos compensem. Porque a antiga lei tem muito a ver com nossas precárias pensões que estão muito por debaixo da linha da pobreza.* María Cotal, Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadoras de Casa Particular (FESINTRACAP), Chile.

Por outro lado, nos últimos anos alguns países têm empreendido reformas aos sistemas de pensões, que podem dificultar mais ainda o acesso das trabalhadoras remuneradas domésticas a esta prestação. Trata-se com frequência de reformas que afetam todas as trabalhadoras e os trabalhadores, mas que podem ter maior impacto para as trabalhadoras domésticas quando, por exemplo, é aumentado o tempo de cotação requerido para optar pela pensão. Considerando as limitações que historicamente enfrentaram aqueles que realizam este trabalho para aceder à seguridade social, o aumento do tempo de cotação pode ser um fator de exclusão. Assim é colocado desde a FENATRAD no Brasil.

*A reforma da seguridade social foi ainda pior (...) Aumentou a quantidade de anos que a trabalhadora deve contribuir para solicitar a aposentadoria e com as dificuldades para contribuir, então com certeza essa trabalhadora vai trabalhar muito mais, muitos mais anos para poder completar o período (...) para toda a classe trabalhadora a reforma da seguridade social só trouxe aspectos que penalizaram e precarizaram nosso trabalho.* Luiza Batista, Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD).

**Com relação às prestações por acidente de trabalho ou doença profissional 2 países, El Salvador e Panamá, não reconhecem este direito às trabalhadoras domésticas.** Em ambos os países esta prestação sim é reconhecida para outros trabalhadores e outras trabalhadoras.

Como já foi dito, na, **Guatemala as prestações são restritas às limitadas contingências incluídas no PRECAPI. Este país é o único que não conta com assistência médica para as trabalhadoras domésticas.** É importante assinalar que na Bolívia a possibilidade de ter acesso às prestações de saúde se concretizou recentemente. Embora a lei relativa ao trabalho doméstico de 2003 estabeleça a obrigatoriedade da filiação à Caixa Nacional de Saúde, a falta de regulamento impedia o acesso das trabalhadoras a este direito. Finalmente, após quase duas décadas de luta das trabalhadoras domésticas organizadas, o regulamento foi aprovado em 2021. Além do atendimento da saúde, este regulamento propiciou o acesso também a outras prestações denominadas de curto prazo como as de maternidade, as de doença ou as de riscos do trabalho.

*Lutamos muito, trabalhamos muito para que, seja aprovado o seguro - saúde, nesses dezoito anos (...) para conseguir este seguro também trabalhamos com os ministérios, com o caixa da saúde.*

*Não foi fácil, digamos (...), temos feito passeatas, em várias oportunidades, afinal com os policiais, nos temos enfrentado, não foi fácil. María Pariqui, Zenobia Chura e Eusebia Guarachi, Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos bolivianos (FENATRAHOB).*

**Na Guatemala e El Salvador, também não se reconhece o direito às prestações de doença.** Quer dizer, diferentemente de outras trabalhadoras e trabalhadores, as trabalhadoras domésticas não têm direito a receber uma renda quando têm uma doença que lhes impede trabalhar.

Finalmente, é importante frisar que **todos os países considerados reconhecem prestações de maternidade às trabalhadoras domésticas.** Entretanto, em alguns períodos de licença estabelecidos estão por debaixo das 14 semanas de licença mínima estabelecidas pela Convenção número 183. Este é o caso da Argentina, Bolívia, Equador, Guatemala, México e Nicarágua. Na Argentina e na Bolívia a licença é de 13 semanas, enquanto que no resto dos países é de 12 (OIT 2022).

## *2.3- Requisitos e condições para a seguridade social*

A obrigatoriedade da filiação à seguridade social perde valor na prática quando os requisitos estabelecidos para aceder a ela são inatingíveis. Isto é, de pouco serve que as leis afirmem que é obrigatório que as trabalhadoras domésticas tenham acesso, se depois, os regulamentos para a inscrição nas diferentes instituições a cargo da seguridade social pedem condições que não se podem cumprir.

Nesse sentido, são 2 as principais barreiras identificadas nos países da região: o tempo de trabalho requerido e a renda mínima considerada para calcular o montante da cotação. A impossibilidade de adicionar contribuições de diversos empregadores também é uma limitação a considerar.

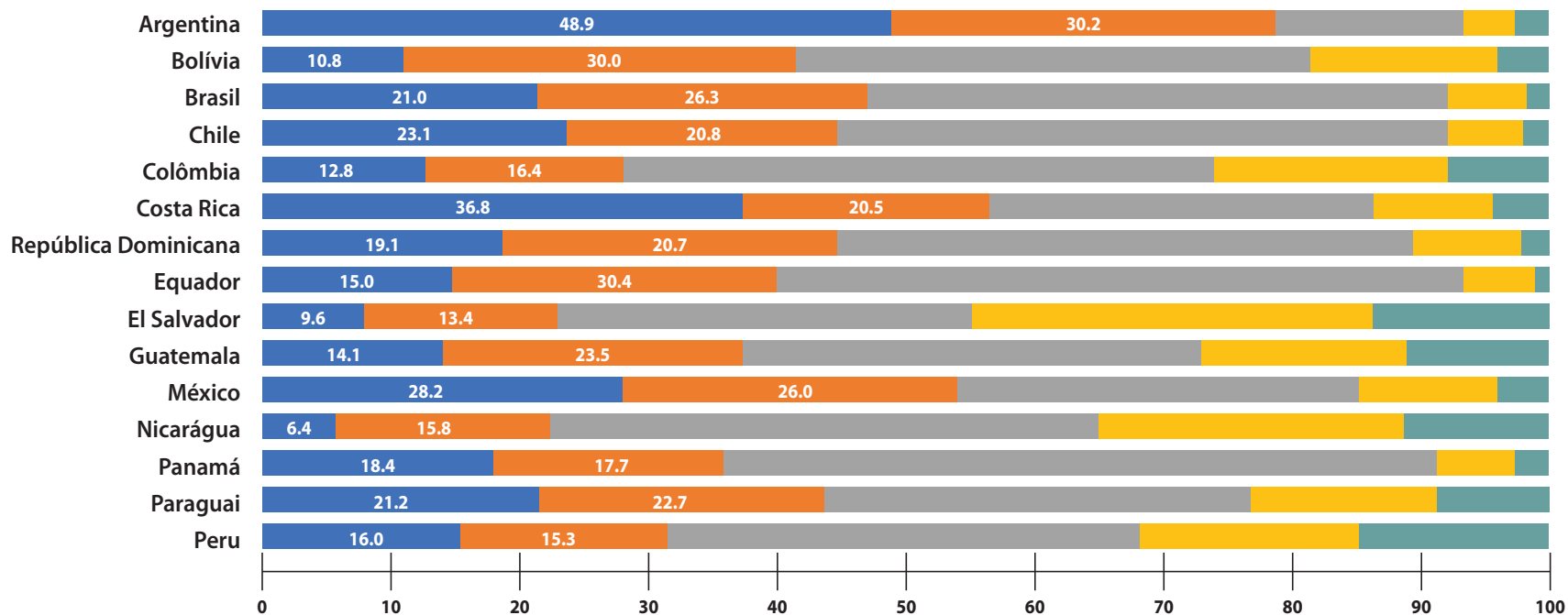


## Tempo de trabalho mínimo requerido para ter acesso à seguridade social<sup>18</sup>

Como já foi dito, **as jornadas curtas costumam ser frequentes para as trabalhadoras domésticas da região**. As cifras disponíveis mostram que, em alguns países, a maioria das trabalhadoras tem este tipo de jornadas. Este é o caso da Argentina, país no qual quase a metade das trabalhadoras domésticas (48,9%) tem jornadas com menos de 20 horas semanais. A proporção de trabalhadoras nesta situação é também alta em países como Costa Rica (36,8%), México (28,2%), Chile (23,1%), Brasil (21%) ou Paraguai (21,2%). Por outro lado, também é importante considerar, que mesmo trabalhando jornadas mais longas, muitas trabalhadoras contam com múltiplos patrões. Isto é, sua jornada está dividida entre vários locais de trabalho. Assim, nos países em que não é permitido somar as contribuições de diferentes patrões, essa é uma limitante adicional.

Gráfico 2. Jornada de trabalho das trabalhadoras domésticas (15 países)

<20h 20-34h 35-48h 49-60h >60h



Fonte: Elaboração própria a partir de OIT 2021.

18. Não se conta com informações para o Peru

Como já foi mencionado, alguns países requerem uma jornada mínima de trabalho para ter acesso à seguridade social. Esse é o caso do Brasil. Nesse país a primeira barreira com relação ao tempo de trabalho é estabelecida na normativa de trabalho. A [Lei Complementar nº 150](#), aprovada em 2015, igualou em uma importante medida os direitos das trabalhadoras domésticas com aqueles reconhecidos para outros trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, esta norma realiza uma definição restritiva do trabalho doméstico e exclui as trabalhadoras diaristas. Concretamente **aqueles que trabalham dois dias na semana ou menos não contam com a proteção** desta lei (DIEESE 2020).

No Panamá a restrição com relação ao tempo mínimo de trabalho está estabelecida no [Regulamento Geral de Filiação e Inscrição à Caixa de Seguro Social](#) (CSS). Este regulamento exclui explicitamente aqueles que **“prestan servicios de naturaleza doméstica por un período inferior de tres (3) días a la semana para un solo empleador”** (Art. 61).

---

## *Bases de contribuição equivalentes a um salário mínimo completo*<sup>19</sup>

**Quando as bases mínimas de contribuição são fixadas a partir do salário mínimo, resulta pouco provável que os que trabalham por horas possam alcançar esse limiar se não conseguem somar uma jornada completa.** Nesse sentido, outro fator importante tem a ver com os baixos salários do setor. Como vimos, em países como El Salvador as trabalhadoras domésticas nem sequer contam na prática com a proteção do salário mínimo.

En Bolívia<sup>20</sup>, El Salvador<sup>21</sup> y Guatemala<sup>22</sup> as bases de contribuição são calculadas a partir de uma quantia similar ao salário mínimo por tempo completo. No **Brasil** por sua vez, até 2020 as contribuições eram feitas com base no salário recebido. Porém **a partir de uma reforma realizada em 2020<sup>23</sup> se estabeleceu que as cotações por remunerações inferiores ao salário mínimo não fossem computadas na hora de considerar o tempo de contribuição.** Por outro lado, no **México** apesar de que a resolução do Supremo Tribunal que propiciou a mudança nesta matéria é clara ressaltando que o regime deve “contar com condições não menos favoráveis que as estabelecidas para os outros trabalhadores” e “deverá levar em conta as particularidades do trabalho doméstico”, tanto o modelo implementado durante o plano piloto desenvolvido pelo IMSS quanto na regulação aprovada pelo Senado<sup>24</sup> em março de 2022 apresentam importantes limitações. A norma aprovada pelo Senado não exclui explicitamente a possibilidade de realizar o acesso à seguridade quando trabalha menos de uma jornada completa. Entretanto, **nos casos nos quais não se alcance o salário base de cotação mínimo integrado, a trabalhadora fica apenas coberta os dias reportados pela pessoa empregadora.** (Art. 239-C). Isto é, trata-se de um acesso à seguridade social parcial, só pelos dias trabalhados, e de menor qualidade.

19. Não se conta com informações com respeito a este ponto para a Nicarágua e o Peru

20. Art. 4, Decreto Supremo No 4589

21. Art. 6, criação e aplicação do Regime Especial de Saúde e Maternidade para os Trabalhadores Domésticos

22. Art. 71. Acordo número 1235

23. Decreto Nº 10.410, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999

24. Sentença das Comissões unidas de Trabalho e Previdência Social; para a Igualdade de Género e, de Estudos Legislativos, segunda, em sentido positivo, com alterações,

à iniciativa com projeto de decreto pelo qual se reformam, adicionam e derrogam diversas disposições à Lei do Seguro Social em matéria de direitos das pessoas trabalhadoras domésticas

Tanto nesses 2 países quanto nos outros 3 mencionados, os regimes de seguridade social não consideram as condições específicas do trabalho doméstico remunerado. São esquemas pensados para um determinado tipo de trabalhadores, que trabalham a tempo completo e têm um único empregador. Mas essa não é a realidade da maioria das trabalhadoras domésticas da região. Para elas as jornadas parciais e a multiplicidade de patrões são muito frequentes.

Devido à alta prevalência das jornadas curtas, torna-se evidente a necessidade de contar com esquemas de filiação que respondam a esta realidade. Mesmo nos casos em que não existe uma limitação de tempo explícita para a filiação, o estabelecimento da base de cotação no salário mínimo concretiza a exclusão. A situação agrava-se também quando não se conta com mecanismos para somar as contribuições de diferentes patrões, como, por exemplo, é o caso da Bolívia, El Salvador ou Guatemala<sup>25</sup>.

**Assim, apesar de que a filiação é obrigatória, na prática resulta impossível.** Por exemplo, se uma trabalhadora trabalha 4 horas por semana para um empregador e as cotações só podem ser realizadas pelo salário mínimo, as contribuições à seguridade social seriam muito superiores ao salário recebido. Inclusive, a contribuição da trabalhadora poderia ser maior que o salário que recebe.

Por outro lado, o caso da República Dominicana é particular. O esquema incluído no Plano Piloto propõe uma contribuição fixa tanto para as trabalhadoras quanto para os patrões. Além disso, também prevê uma contribuição do Estado. Não se trata de quantias que na atualidade representem porcentagens altas com relação ao salário mínimo, 5,7% para os empregadores e 0,28% para as trabalhadoras. Contudo, o Plano Piloto também estabelece que nos casos em que a trabalhadora tiver mais de um emprego todos os patrões deverão pagar a contribuição completa (Terceiro, Parágrafo II, Resolução 551-08, CNSS). Em consequência, o fato de que seja fixo, independentemente da jornada e que se cobre completo a todos os patrões, pode constituir uma limitação. Nesse sentido, é importante avaliar os resultados do plano.

25. Não se conta com informações com respeito a este ponto para a Nicarágua e o Peru

Tabela 4. **País com bases de contribuição equivalentes ao salário por tempo completo e que requerem um tempo mínimo de trabalho**

Países nos quais a base de contribuição é equivalente ao salário mínimo por tempo completo	Bolívia, El Salvador, Guatemala, México <sup>b</sup> y Brasil <sup>a</sup> ,
Países que requerem um tempo mínimo de trabalho	Brasil (mais de 2 dias por semana) Panamá (3 dias ou mais por semana)

Fonte: elaboração própria a partir de normativa dos países.

Notas:

**a-** Sim, é possível contribuir por salários inferiores ao mínimo. Mas quando as contribuições inferiores ao salário mínimo não são computadas na hora de considerar o tempo de contribuição

**b-** Sim, é possível contribuir por salários inferiores ao mínimo. Entretanto, a cobertura é parcial.

---

## *Seguridade social a tempo parcial e contribuição de múltiplos patrões*

Alguns dos países da região como Chile, Argentina, Colômbia, Equador, Costa Rica ou Paraguai contam com **esquemas de filiação que respondem de melhor maneira, pelo menos na forma, às particularidades do trabalho doméstico remunerado**. Nestes países existem diferentes modalidades que permitem o acesso à seguridade social a tempo parcial em diferentes condições.

Na Argentina a aprovação em 2013 do Regime Especial de Contrato de Trabalho para o Pessoal de Casas Particulares permitiu a inclusão de todas as trabalhadoras deste setor no Regime Especial de Seguridade Social. Anteriormente, apenas as trabalhadoras com jornadas de 6 horas e mais podiam aceder a este direito. Entretanto, a reforma propiciou a inclusão de todas as trabalhadoras independentemente das horas trabalhadas. Além disso, o montante das contribuições é calculado em faixas diferenciadas segundo as jornadas reais (Messina 2015). Neste caso, existe com uma escala de contribuições fixas a realizar, dependendo das horas trabalhadas, considerando as seguintes faixas: menos de 12 horas por semana, de 12 horas a menos de 16 horas por semana e mais de 16 horas por semana (Argentina, AFIP 2022). Entretanto, para contar com algumas prestações como a aposentadoria ou a plano de saúde de um sindicato, as contribuições devem ser de no mínimo o montante estabelecido para a faixa de mais de 16 horas semanais (Argentina, AFIP 2022a e 2022b). Para alcançar esse mínimo podem ser adicionadas as contribuições de vários empregadores ou a trabalhadora pode assumir o pagamento do faltante (Argentina.gob.ar 2022).

No Chile, contempla-se a filiação tanto para as jornadas completas quanto para as parciais. Nesse caso as cotações são calculadas considerando os dias e horas que são trabalhados e com base na renda real associada ao contrato de trabalho (Chile, IPS 2022).

Em 2017, a Costa Rica realizou um esforço para permitir o acesso à seguridade social a tempo parcial para as trabalhadoras domésticas. É uma iniciativa dirigida a estas trabalhadoras que não modifica o disposto às cotações para outros grupos no regime geral. Até esse momento, as contribuições eram calculadas a partir da Base Mínima Contributiva (BMC) estabelecida para todas as trabalhadoras e trabalhadores, que superava o salário mínimo fixado pelo Conselho Nacional de Salários para esta ocupação.

Além disso, não existia um mecanismo para acumular as contribuições de diferentes empregadores. O Regulamento aprovado nesse ano incluiu uma escala de Bases Mínimas Contributivas Reduzidas que permite que quando o salário não alcança a BMC, a contribuição possa ser calculada de forma reduzida até por 50% dela (OIT, S. f.). Para isso, existe uma escala de 6 estratos de salários aos quais lhes é associado um montante sobre o qual contribuir. Além disso, o novo sistema permite acumular as contribuições de diferentes empregadores para alcançar o mínimo, sem que isto precise de coordenações prévias entre eles (OIT, S. f.). Nos casos em que **é aplicada uma contribuição reduzida, o Estado oferece uma porcentagem para alcançar a BMC no setor correspondente ao seguro de pensões** (OIT, S. f.).

**De forma similar**, no caso do Equador é permitida a contribuição por jornadas parciais. Nesse país o salário base de contribuição é calculado considerando os dias trabalhados, garantindo que o montante seja proporcional ao salário mínimo. No entanto, nesse caso 4.41% correspondente às prestações de saúde e maternidade devem ser calculadas sobre o salário básico unificado (Equador, IESS S.f.). As trabalhadoras domésticas colocam, entretanto, que na prática o acesso não se pode concretizar por jornadas menores ao meio tempo. Além disso, também não existe a possibilidade de acumular as contribuições de diferentes patrões.

*O fato delas trabalharem em diferentes residências lhes afeta bastante. Trabalham três, quatro horas e não têm uma seguridade social (...) estamos vendo, sim (...) em alguns fóruns com as autoridades, sim foi discutido e dissemos que devemos ver o exemplo do Uruguai, com acesso à seguridade social com vários empregadores.* Lenny Quiroz, União Nacional de Trabalhadoras domésticas e Afins (UNTHA).

Na Colômbia, por sua vez, o esquema para o registro das trabalhadoras domésticas a tempo parcial inclui uma combinação de regimes de acesso. Esta modalidade está dirigida a trabalhadoras que trabalham períodos inferiores a 30 dias em um mesmo mês (Art. 2, **Decreto 2616**). As trabalhadoras devem contar com filiação ao seguro de saúde subsidiado. As contribuições relativas ao fundo de pensões e à caixa de compensação são calculadas em faixas a partir do salário reportado, com uma base mínima equivalente à quarta parte do salário mínimo. Os riscos do trabalho, por sua vez, são calculados sobre o salário mínimo. Contudo, trata-se da menor porcentagem a cotar (0,522%) (Arts. 5 e 6, Decreto 2616), portanto não implica uma despesa tão elevada. Do mesmo modo, a normativa permite o acesso ao seguro social por múltiplos patrões (Arts. 16 e 17).

Não obstante, do ponto de vista das trabalhadoras, esta modalidade não envolveu uma melhoria substancial das possibilidades de acesso. Por um lado, os limiares de cotação não são suficientemente flexíveis para permitir que as cotações sejam realizadas pelos tempos de trabalho real. Além disso, ao se manter no regime subsidiado de saúde, o pagamento das prestações de doença ou maternidade ficaria a cargo dos empregadores de forma individual. De maneira que é pouco provável que estejam anuentes a assumir este custo e as trabalhadoras se veriam na necessidade de realizar uma denúncia para poder aceder a receber as prestações que lhes correspondem.

*O decreto de filiação de tempo parcial é um decreto que não tem sido o mais significativo, que não tem tido muita importância (...) se trabalhasse três, quatro dias teriam que te filiar a semana, se trabalhasse três semanas isso é mais ou menos vinte e um dias, o mesmo decreto te diz que devem te filiar por tempo completo, então esse é um decreto do qual nem os empregadores gostam muito, nem nós gostamos dele.* Claribed Palacios, União Afrocolombiana de Trabalhadoras Domésticas (UTRASD).

No caso do Paraguai, desde 2019 também conta com a possibilidade de que a filiação ao IPS seja realizada para aqueles que trabalham jornadas parciais. Esta possibilidade é habilitada mediante a [Lei N° 6339/2019](#) de emprego parcial. Esta nova modalidade permite o acesso aos serviços sociais de trabalhadoras com jornadas de entre 16 e 32 horas semanais. As cotações são calculadas sobre o salário a partir de uma tabela que define diferentes faixas de contribuição com base nas horas trabalhadas. Entretanto, o empregador deve completar a contribuição relativa ao fundo de saúde, até alcançar 100% sobre o salário mínimo (Paraguai, Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridade Social, 2021).

Neste caso, da mesma forma que no colombiano, a avaliação que realizam as trabalhadoras domésticas tampouco é positiva. Concretamente, colocam que com o sistema proposto para a cotação a tempo parcial aceder à aposentadoria resultará na prática impossível.

*Existe outra lei que a ministra fez, que é a lei de emprego parcial. Mas com isso nunca vão se aposentar as companheiras, se os empregadores pagam por esse sistema. Vamos dizer por esse método (...) não alcança para poder aposentar a companheira.* Marciana Santander, Sindicato de Trabalhadoras do Serviço Doméstico do Paraguai (SINTRADESPY) e Librada Maciel, Sindicato de Trabalhadoras Domésticas e Afins de Itapúa (SINTRADI).

Tabela 5. **Esquemas de filiação para uma melhor inclusão das trabalhadoras domésticas**

<p><b>Argentina</b></p>	<p>Conta-se com uma escala de taxas e contribuições fixas com faixas dependendo da jornada da trabalhadora (menos de 12 horas por semana, de 12 horas a menos de 16 horas por semana e 16 horas ou mais por semana). Para ter acesso à aposentadoria ou ao plano de saúde por sindicato, as contribuições devem ser de, no mínimo, o montante estabelecido para a faixa de mais de 16 horas semanais. Para alcançar esse mínimo podem ser adicionadas as contribuições de vários empregadores.</p>
<p><b>Chile</b></p>	<p>As contribuições são calculadas considerando as horas de trabalho e o salário real da trabalhadora.</p>
<p><b>Costa Rica</b></p>	<p>Quando o salário não alcançar a Base Mínima Contributiva é utilizada uma Base Mínima Contributiva Reduzida, que no máximo pode ser a metade da base ordinária. Também se podem acumular as contribuições de vários patrões.</p>
<p><b>Equador</b></p>	<p>Permite-se a cotação por jornadas parciais. Neste caso 4.41% correspondente às prestações de saúde e maternidade devem ser calculados sobre o salário básico unificado (Equador, IESS S.f.). As trabalhadoras organizadas colocam, entretanto, que na prática o acesso à aposentadoria não se pode concretizar por jornadas menores ao meio tempo. Além disso, também não existe a possibilidade de acumular as contribuições de diferentes patrões.</p>
<p><b>Colômbia</b></p>	<p>Possui um esquema para o registro a tempo parcial que inclui uma combinação de regimes para acesso à seguridad. As trabalhadoras devem contar com filiação ao seguro de saúde subsidiado. As contribuições relativas ao fundo de pensão e à caixa de compensação são calculadas em faixas a partir do salário reportado, com uma base mínima equivalente à quarta parte do salário mínimo. Os riscos do trabalho, por sua vez são calculados sobre o salário mínimo. As trabalhadoras expressam que esta modalidade não tem envolvido uma melhoria substancial das possibilidades de acesso à aposentadoria: os limiares de contribuição não são suficientemente flexíveis e ao se manterem no regime subsidiado de saúde, o pagamento das prestações de doença ou maternidade ficaria a cargo dos empregadores de forma individual.</p>
<p><b>Paraguai</b></p>	<p>Permite-se a filiação para trabalhadoras com jornadas de entre 16 e 32 horas semanais. Os empregadores devem completar a contribuição relativa ao fundo de saúde. As trabalhadoras domésticas colocam que o modelo é limitado e que com o sistema proposto para a contribuição a tempo parcial aceder à aposentadoria resultará na prática impossível.</p>

Fonte: Elaboração própria a partir de normativa dos países e entrevistas às trabalhadoras domésticas.



### **A intermediação: uma opção que prejudica as trabalhadoras domésticas e não melhora o acesso à seguridade social.**

A presença de agências de intermediação de emprego na região não é nova. Também não são novas as entidades para a intermediação no trabalho doméstico, embora seu peso não tenha sido até hoje muito relevante. Ainda que as cifras que dão conta desta situação sejam escassas, a percepção das trabalhadoras domésticas da região é que esta modalidade veio tomando força nos últimos anos, encorajada pelo aumento do uso das novas tecnologias, como os aplicativos.

Em ocasiões, este tipo de empresas se apresentam como uma solução às dificuldades para o acesso à seguridade social das trabalhadoras. Entretanto, na prática diluem a responsabilidade naquele a quem lhe corresponde garantir os direitos. As trabalhadoras organizadas da região colocam, também, que os países não possuem normas nem meios que permitam uma fiscalização adequada das ações deste tipo de agências. Por outro lado, estas empresas têm um fim lucrativo e não o de defender e garantir os direitos das trabalhadoras domésticas. Na prática, enfatizam que as condições de trabalho daqueles que se ocupam através da intermediação são mais precárias e estão pior remuneradas.

*Agora temos um aplicativo, chamado Maria Brasil, que está prejudicando mais ainda as trabalhadoras domésticas (...) oferecem um preço muito inferior ao mercado. Então, muitas se submetem a isso porque não têm nenhuma possibilidade.* Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

*São finalmente captadores de recurso por essa mão de obra e também não há garantias.* Claribed Palacios, UTRASD, Colômbia.

*Em verdade, nós não vemos com bons olhos as agências de emprego. Por que motivo? Porque eles lucram, é seu negócio (...) o que não faz esta agência de emprego é se tornar responsável porque a trabalhadora chegue a um bom lugar a desempenhar sua função (...) não gostamos delas, não as queremos.* María Cotal, FESINTRACAP, Chile.

*Se os inspectores de trabalho, com o assunto de que não podem entrar nas residências das casas de família, Como fariam então para entrar numa casa para ver a violência da qual está sendo objeto uma trabalhadora? Yadirá Samaniego, Sindicato Gremial de Trabalhadoras e Trabalhadores do serviço Doméstico e Similares (SINGRETRADS), Panamá.*

Coloca-se que o trabalho através da intermediação supõe um aumento dos riscos que enfrentam as trabalhadoras e as situa em uma situação de maior vulnerabilidade.

*Isso também te aproxima de riscos (...) aqui também tivemos muitas companheiras, alguns testemunhos de como inclusive sua integridade e sua vida se viu em perigo. María de la Luz Padua, Isidra Llanos e Norma Palacios, Sindicato Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras domésticas (SINACTRAHO), México.*

*Na região norte do país, uma trabalhadora tomou uma dessas vagas, para trabalhar como diarista através de uma aplicativo. A pessoa inscrita se identificava como mulher, mas ao chegar ao local de trabalho se tratava de um homem que abusou da trabalhadora. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.*

Em vários países é reportado que esse tipo de entidades intermediárias recrutam principalmente mulheres migrantes. É um indicador a mais de alerta, visto que a condição de migrante põe as trabalhadoras em uma situação de maior desproteção e as obriga a aceitar piores condições de trabalho.

*Essas novas empresas contratam companheiras migrantes. São empresas que contratam, não estão fiscalizadas. (...) Solicitam uma para limpeza, em um dia vai para uma casa, outro dia vão para outra casa. Mas a senhora já evita pagar os benefícios trabalhistas. E essas empresas também não lhes pagam. Carmen Almeida e Marcolina Infante, Sindicato de Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos da Região Lima, (SINTTRAHOL), Peru.*

*Oferecem os trabalhos às companheiras principalmente migrantes. Porque nem tanto as nacionais, mas mais do que nada migrantes (...) São mais vulneráveis, são mais violados seus direitos. (...) uma trabalhadora migrante o primeiro que lhe dizem é que não tem carteira assinada, daí portanto se te dou o fora não tem direito a nada, posso te dar o fora na hora que eu quiser, não acontece nada ou porque você é uma migrante. Yadira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.*



## 2.4- Procedimentos para a filiação

Apesar dos requisitos serem um filtro para a exclusão, os procedimentos para a filiação também podem ser uma barreira. São vários os aspectos a considerar nesse sentido. **Trâmites complexos e que requerem muito tempo podem ser uma falta de incentivo. A falta de flexibilidade com relação aos procedimentos também resulta problemática.** Por exemplo, a possibilidade de realizar as gestões online costuma ser considerada como uma boa prática, visto que permite aos empregadores realizar o trâmite sem ter que dedicar tempo para se apresentar na instituição a cargo. Este não é um assunto menor se considerarmos que muitas pessoas empregadoras também contam com um emprego remunerado e que as instituições só operam em horário de trabalho. Entretanto, quando as plataformas não são suficientemente amigáveis e a virtual é a única via habilitada para a inscrição, isto também pode ser um problema. As pessoas empregadoras nem sempre contam com conhecimentos técnicos suficientes como para realizar gestões em internet. Por outro lado, trata-se de pessoas individuais, que à diferença das empresas ou outros contratadores, não têm experiência nem conhecimentos prévios com respeito a este tipo de procedimentos.

Alguns países como a Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica ou Peru oferecem a possibilidade de realizar os trâmites através de plataformas digitais. Na Costa Rica é possível escolher se os trâmites são realizados online ou de forma presencial (CCSS S.f.).

No caso do Peru, as trabalhadoras colocam que a reforma recentemente realizada tem tornado complexo o processo de filiação. A nova modalidade de registro envolve a inscrição no Ministério do Trabalho através de um aplicativo. Avalia-se que a plataforma não é amigável e que também durante seus primeiros meses de implementação tem apresentado falhas, por exemplo, para realizar trâmites quando os empregadores são estrangeiros residentes no país.

*Com a nova inscrição (...) há problemas em realidade porque antes pagávamos diante de uma entidade que arrecadava todos os fundos. Agora tem que se inscrever através do Ministério do Trabalho (...) como recém são mudanças novas (...) não se acaba de conhecer nem como fazer. Porque ainda eles estão testando, acho que até esse mês, e isso tem trazido também que muitas companheiras não pudessem se inscrever (...) Antes era fácil.* Carmen Almeida e Marcolina Infante, SINTTRAHOL, Peru.

Também no Panamá as trabalhadoras enfatizam que os requisitos e procedimentos para o seu acesso à seguridade social o limitam. Por isso, manifestam que estão trabalhando na identificação de estratégias para flexibilizar o processo.

*Na nossa lei há uma série de requisitos, tão longos para o empregador (...) eu penso que isso faz com que seja quase impossível que o empregador tenha a vontade de filiar as trabalhadoras. Temos feito aproximação com o Ministério do Trabalho e estiveram outras instituições, convergência sindical, vindo de que forma podíamos buscar mecanismos de filiação à Caixa do Seguro Social que fossem como mais suaves.* Yadira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.

Por outro lado, as características dos sistemas de seguridade social também podem tornar complexos os procedimentos de inscrição. Este é o caso da Colômbia, onde as diferentes prestações estão a cargo de diversas instituições, de maneira tal que a pessoa empregadora deve realizar a inscrição diante das diferentes entidades para as prestações de saúde, riscos de trabalho, pensões e Caixa de Compensação Familiar. Depois as liquidações devem ser realizadas através da Planilha Integrada de Liquidação de Contribuições (PILA). As trabalhadoras asseveram que se trata de um sistema muito complexo, que inclusive leva os empregadores a incluir as trabalhadoras nas planilhas empresariais para evitar as dificuldades do procedimento ordinário para o trabalho doméstico.

*Não há um instrumento apropriado pelo Estado, onde eu vou filia-la (...) então se perde muito e tal vez isso impeça que a formalização se veja como um processo que avança. Algumas pessoas o que fazem é, por exemplo, se você é empresária e eu estou no seu trabalho como trabalhadora doméstica, o que ela faz é que, no pacote de trabalhadores de sua empresa, me mete por aí em um cantinho e alguma parte do contrato diz que sou a trabalhadora doméstica e não sou da folha de pagamento daí da empresa (...) O sistema de formalização do trabalho doméstico não avança e em grande parte obedece a isso, que não há um caminho claro de filiação.* Claribed Palacios, UTRASD.

A complexidade se prestou inclusive para a geração de um nicho de mercado para entidades intermediárias, dirigidas principalmente àqueles empregadores com mais recursos econômicos. Esse é, por exemplo, o caso da plataforma Symplifica. Essa é uma plataforma muito amigável que permite à pessoa empregadora realizar a filiação de forma rápida e simples, apenas fornecendo informações básicas. Inclusive, é oferecido um serviço de validação para pessoas que já realizaram a inscrição, que permite verificar se todos os procedimentos foram realizados em forma correta e se os pagamentos estão atualizados. A inscrição inicial tem um custo de 78.000 pesos colombianos (17\$ aprox.), o serviço de verificação de 40.000 pesos (8,7\$ aprox.) y a contribuição mensal de 26.000 pesos (5,7\$ aprox.) para aqueles que contratam por menos de 4 dias por semana e de 36.500 pesos (8\$ aprox.) para aqueles que contrata por tempo completo (Symplifica 2022) . Além disso, possui um serviço de suporte através da plataforma e através do aplicativo para mensagens de WhatsApp.

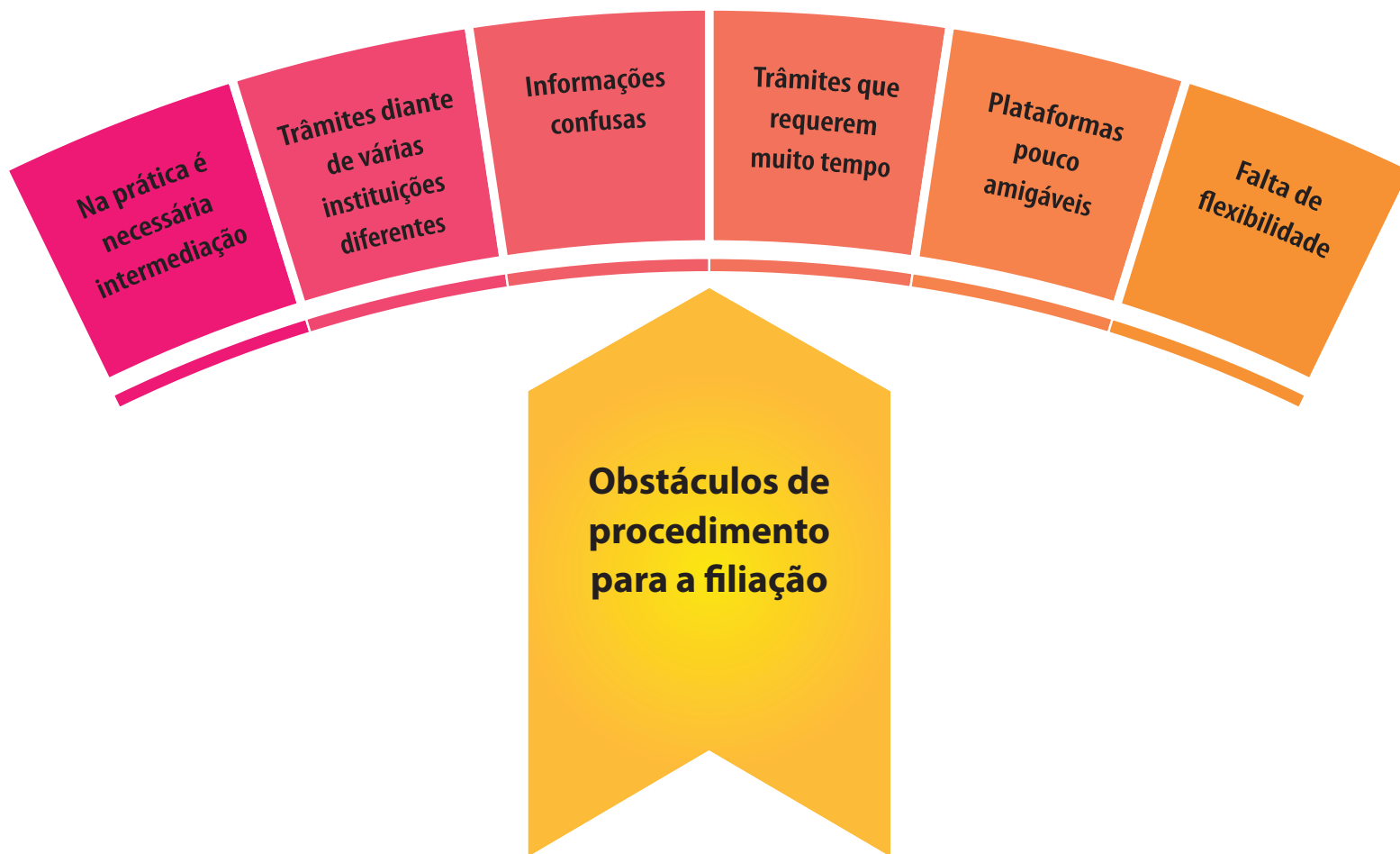
Symplifica não é a única agência que conta com este tipo de serviço. Também a plataforma de intermediação Hogarú conta com o serviço Apporta, similar ao oferecido por Symplifica (Hogarú 2022). U.

**Só a existência deste tipo de plataformas dá conta das limitações do Estado na hora de promover a formalização, visto que não tem conseguido garantir mecanismos de filiação acessíveis para a população que precisa deles.** Sem dúvida, levantar as barreiras procedimentais que impedem uma filiação simples e ágil é uma demanda das trabalhadoras domésticas organizadas. Não obstante, ela deveria ser também uma exigência das e dos empregadores, que até hoje não têm explorado de forma ativa e organizada na colocação de demandas neste âmbito.

Neste mesmo sentido, no México as trabalhadoras afirmam que este tipo de intermediação não deveria existir. Além disso, também colocam que o procedimento apresenta diferentes limitações, como a impossibilidade de automatizar os pagamentos.

*A partir de que foi lançado o programa piloto de seguro social, estas intermediárias, mas para fazer o trâmite para as pessoas empregadoras (...) o pagamento não é domiciliado (...) Por que teria que existir isso? María de la Luz Padua, Isidra Llanos e Norma Palacios, SINACTRAHO, México.*

Figura 4. **Obstáculos de procedimento para a filiação**



## 2.5- Fiscalização, mecanismos para garantir o cumprimento

Para garantir o acesso à seguridade social a inspeção é essencial. **Na falta de mecanismos que permitam fiscalizar o cumprimento da normativa e estabelecer algum tipo de sanção quando corresponder, a filiação deixa de ser obrigatória na prática.** Quer dizer, embora a lei estabeleça que o registro diante da seguridade social é obrigatório, em realidade não é assim se não existirem mecanismos que façam cumprir a norma.

O caso da Guatemala é exemplo dessa situação. Como já foi enfatizado, neste país a filiação é obrigatória, conforme o regulamento que regula o PRECAPI. Entretanto, o Instituto Guatemalteco de Seguridade Social não conta com nenhuma ferramenta que lhe permita tomar ações contra aqueles que descumprem esta obrigação (OIT 2021). Segundo cifras de 2021, na Guatemala ao redor de 320.000 pessoas se dedicam ao trabalho doméstico remunerado. Porém, nesse mesmo ano tão só 324 contavam com registro no PRECAPI. Cifras de anos prévios mostram que além da falta de inscrição, a falta de pagamento das contribuições também é frequente. Em 2014 havia 371 trabalhadoras inscritas no PRECAPI, mas só em 21 casos o pagamento das contribuições estava atualizado (Rodríguez 2021). Segundo reporta o SITRADOMSA em 2021 a situação era similar, visto que das 324 trabalhadoras filiadas apenas 23 estavam ativas<sup>27</sup>.

27. Entrevista realizada a Floridalma Contreras, SITRADOMSA



O SINACTRAHO denuncia uma situação similar no México. O programa piloto implementado pelo IMSS apresentava limitações com respeito aos mecanismos de inspeção. Assim, durante esta etapa preliminar não existiam sanções previstas para situações de falta de pagamento das contribuições. A falta de pagamento por parte do empregador, entretanto, sim implicava que a trabalhadora ficasse excluída do acesso às prestações (OIT 2021). De igual forma, o texto jurídico que visa regularizar de forma definitiva o acesso à seguridade social para as trabalhadoras domésticas neste país, aprovado pelo Senado em março de 2022, apresenta limitações. Nesse caso, também não é previsto o procedimento para a inspeção ou as sanções a aplicar em situações de descumprimento (SINACTRAHO 2021).

*Não são sancionados os empregadores, não há esta supervisão novamente. Continua sendo carga para nós e dizemos que continua sendo discriminatório (...) agora é obrigatório, mas continua sendo como em letra morta. Apesar de que já está, não se cumpre, ou seja, na realidade não está sendo cumprido (...) Foi motivo de demissões, por querer exigir um direito.* María de la Luz Padua, Isidra Llanos e Norma Palacios, SINACTRAHO, México.

A falta de sanções ou a fraqueza delas também afetam na hora de garantir o cumprimento da normativa. Assim, quando os empregadores percebem que a sanção pelo descumprimento não é severa e pode assumi-la sem um grande custo, também se desencoraja o cumprimento.

*A falta de sanções ou a fraqueza delas também afetam na hora de garantir o cumprimento da normativa. Assim, quando os empregadores percebem que a sanção pelo descumprimento não é severa e pode assumi-la sem um grande custo, também se desencoraja o cumprimento* Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

Em outros casos, embora as sanções previstas sejam severas, na prática não se aplicam. Essa é a situação, por exemplo, no Equador. Neste país andino a normativa prevê até punições de cárcere para os empregadores que não cumpram com a filiação de suas trabalhadoras e trabalhadores à seguridade social. Entretanto, estas disposições não foram levadas à prática.

*Foi uma lei que se conseguiu através de uma consulta popular e na qual colocaram esse ponto de que se um empregador não assegurar seu trabalhador ou trabalhadora, automaticamente desde o primeiro dia de trabalho, essa pessoa tinha de três, seis a um ano de prisão. Mas isso só ficou nos papéis, porque até hoje nunca vimos um empregador ou uma empregadora que tenha ido presa por não ter filiado um trabalhador ou uma trabalhadora, isso como que fizeram caso omissa.* Lenny Quiroz, UNTHA.

quando se trata de trabalho doméstico remunerado, os processos de fiscalização enfrentam desafios particulares. O fato de que o local de trabalho seja um endereço particular envolve limitações na hora de desenvolver os processos de inspeção. O direito à privacidade das moradias prevalece de maneira que na maioria das ocasiões não é possível a realização de inspeções de ofício e é requerida uma ordem judicial para proceder com a fiscalização a partir de denúncias. Essa é uma situação que põe as trabalhadoras domésticas em maior desproteção.

Promover mudanças que permitam modificar esta situação não é simples, visto que se trata de uma visão ainda muito enraizada em todos os países da região. Entretanto, esta aspiração deveria ser mantida pelo menos como uma meta no longo prazo. Para isso, deve ser reconhecido o papel das moradias como centro de trabalho quando se contrata trabalho doméstico. Além do mais, deve ser delimitado de forma bem clara o âmbito de ação das inspeções vinculadas ao trabalho doméstico remunerado, para evitar efetivamente abusos à privacidade das famílias.

Enquanto isso, alguns países da região têm avançado na implementação de modelos de fiscalização alternativos, que visam poder desenvolver os processos sem ter que entrar necessariamente nas moradias. Entre os países considerados, o Chile tem desenvolvido este tipo de mecanismo alternativo. Nesse país, a Direção Nacional do Trabalho pode solicitar a entrada na moradia para verificar o cumprimento da normativa de trabalho. Se a entrada na moradia não é permitida, a pessoa empregadora é citada na Inspeção do Trabalho e pode ser sancionada com uma multa caso não se apresente (Chile, Direção do Trabalho 2021). Esta estratégia tem um importante potencial e tem mostrado bons resultados em outros países como o Uruguai. Não obstante, no caso chileno as trabalhadoras consideram que a modalidade implementada no país resulta insuficiente. Colocam que esta estratégia não consegue substituir o trabalho que é realizado no terreno, que permite a comprovação efetiva das condições da trabalhadora<sup>28</sup>.

Nesse sentido, no Chile as trabalhadoras domésticas organizadas faz anos que dão impulso a ações que tendem a flexibilizar a disposição constitucional relativa à privacidade das residências. Anteriormente, trabalharam em uma proposta de reforma constitucional e na atualidade está se tentando incidir na nova constituinte.

*Nossa grande dificuldade é a falta de fiscalização (...) a constituição atual impede a entrada de qualquer fiscalizador a uma residência privada (...) esperemos que com esta nova constituição possa ser criada alguma alternativa (...) que seja flexível, que exista algum tipo de flexibilidade, algum artigo, como digo que permita que nossas companheiras e seus empregadores, sejam fiscalizados.* María Cotal, FESINTRACAP.

28. Entrevista realizada a María Cotal, FESINTRACAP

Também o Brasil conta com uma modalidade de fiscalização indireta para o trabalho doméstico, que pode ser realizada de forma presencial ou eletrônica, que inicia mediante a emissão de uma notificação (Arts. 103 e 104, [Instrução Normativa N° 2](#)).

**Na falta de mecanismos sólidos de fiscalização, outras estratégias indiretas também podem contribuir a colocar o foco nas condições de trabalho das trabalhadoras domésticas. Uma delas é estabelecer a obrigatoriedade do registro dos contratos de trabalho.** Essa é uma medida que vai além do estabelecimento da obrigatoriedade de contar com um contrato escrito, visto que adicionalmente a relação de trabalho e suas condições devem ser reportadas perante uma instituição do Estado. Além do mais, obriga a parte empregadora a se encarregar da relação de trabalho diante de uma instituição. Propicia também que empregadoras e empregadores tomem maior consciência sobre as obrigações decorrentes da contratação de uma trabalhadora e portanto reforça o vínculo de trabalho/profissional entre ambas as partes. Também permite às instituições fiscalizarem que as condições de trabalho pactuadas no contrato são de acordo com a lei e lhes fornece a informação necessária para dar seguimento ao vínculo de trabalho.

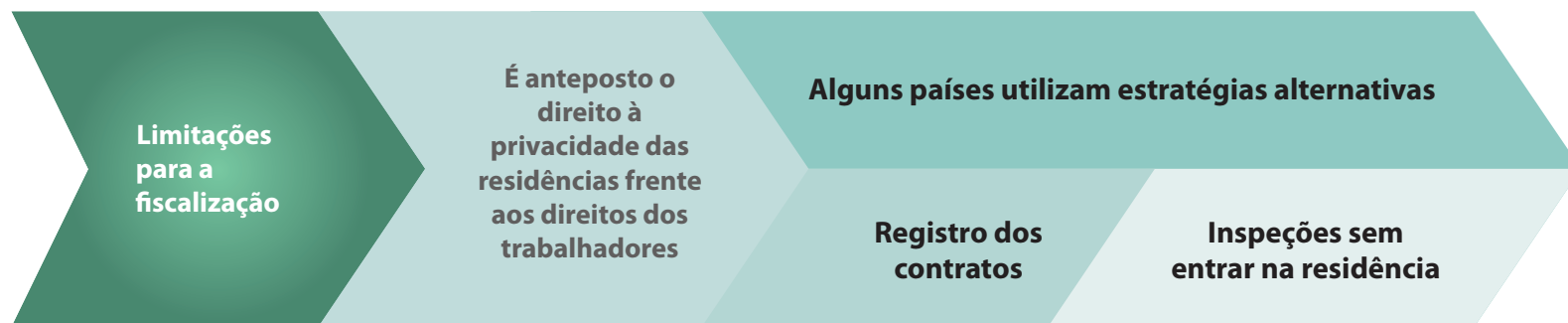
Entre os países considerados, Chile, Costa Rica, Equador, México, Paraguai, Peru e Bolívia<sup>29</sup> e República Dominicana estabelecem a obrigatoriedade de contar com contratos por escrito. Além disso, em alguns deles também é requerido o registro do contrato ou da relação de trabalho. Esse é o caso da Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Equador, Peru e República Dominicana (OIT 2021 e República Dominicana, Ministério do Trabalho 2022). As trabalhadoras avaliam este mecanismo como sendo muito importante, pois ao contar com registro é mais fácil o acesso a outros direitos.

A carteira assinada é o primeiro direito, e desse primeiro direito vêm todos os outros. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

29. O contrato escrito é obrigatório só quando a relação de trabalho superar o ano (Lei 2.450, Art. 3)

A experiência costa-riquenha mostra a forma em que contar com informações sobre as trabalhadoras e seus empregadores pode favorecer a fiscalização. As informações coletadas pela Caixa Costa-riquenha do Seguro Social (CCSS) na hora de realizar a filiação das trabalhadoras domésticas, tem permitido a realização de chamadas de fiscalização aleatórias. Além disso, permite verificar a situação das trabalhadoras quando são reportadas cessações na filiação ou reduções do número de horas de trabalho reportadas (OIT 2021).

Figura 5. **Limitações e estratégias para a fiscalização**



## 2.6- *Incentivos e campanhas institucionais*

A importante dívida histórica com as trabalhadoras domésticas na região e a importante dilatação que até hoje existe mesmo com respeito ao acesso à seguridade social, torna evidente que uma única ação não é suficiente para fechar as brechas. Nesse sentido, são necessárias estratégias que visem incidir em diferentes âmbitos.

Tanto os incentivos quanto as campanhas institucionais podem ser importantes para avançar rumo a uma maior filiação. Em primeiro lugar, **os incentivos visam tornar mais atraente o registro oferecendo benefícios adicionais tanto a empregadores quanto a trabalhadoras. Em muitos casos, este tipo de medidas costuma ser temporal e pode incluir benefícios fiscais, reduções de multas ou descontos em serviços públicos.** Entre os países considerados, a Argentina tem uma importante experiência na implementação deste tipo de estratégias.

Nesse país as empregadoras e os empregadores podem deduzir o salário das trabalhadoras e as contribuições à seguridade social do imposto de renda (Argentina, Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social 2022). Também contam com o benefício SUBE, dirigido às trabalhadoras, que envolve descontos no transporte público (Argentina, Ministério de Transporte 2022).

Além disso, a Argentina conta desde 2021 com uma inovadora proposta de incentivo: o programa registradas. Trata-se de um programa temporário, ativo neste momento até dezembro de 2022, dirigido a empregadores e empregadoras que registram uma nova relação de trabalho e as trabalhadoras de casa particular (Argentina, Ministério das Mulheres, Gêneros e Diversidade 2022). Nesse país o registro da relação de trabalho deve ser realizado de forma ordinária e obrigatória diante da Administração Federal de Receita Pública (AFIP) e a tramitação de acesso ao programa Registradas é realizada também diante dessa entidade. Além disso, a AFIP é a instituição encarregada de arrecadar as contribuições e taxas vinculadas com a seguridade social.

Em troca da formalização da trabalhadora, o Estado assume o pagamento de parte de seu salário. Por outro lado, o empregador adquire a obrigação de manter o posto de trabalho durante quatro meses, mas depois da finalização do benefício. Como o trâmite é realizado diante da mesma instituição encarregada de coletar as contribuições da seguridade social, isto favorece o controle com relação à manutenção da relação de trabalho. A iniciativa também favorece a bancarização das trabalhadoras, mediante a abertura de uma conta gratuita e o acesso a benefícios bancários (Argentina, Ministério das Mulheres, Gêneros e Diversidade 2022).

**As campanhas informativas e de sensibilização que forneçam informações sobre o direito à seguridade social para as trabalhadoras domésticas, os procedimentos de filiação e os benefícios do acesso à seguridade social também são muito necessárias.** Em primeiro lugar, trata-se de interpelar as empregadoras e os empregadores e de fazer ênfase na obrigatoriedade da filiação. Devido à falta de proteção adequada que enfrentaram por muito longo tempo e do escasso valor que lhe é concedido socialmente a este trabalho, sua informalidade está muito frequentemente naturalizada. Em muitos casos, aqueles que realizam contratações curtas, de poucas horas por semana, entendem o vínculo como um apoio e não como a relação de trabalho que é. Por isso, as campanhas informativas são ainda muito necessárias e suas mensagens deveriam ser dirigidas de forma direta e explícita às empregadoras e aos empregadores.

É importante destacar que **as campanhas informativas também deveriam incluir abordagens criativas, para além da tradicional elaboração de materiais impressos e audiovisuais.** Nesse sentido, salientam os esforços realizados de forma recente na Argentina, no Estado de Jalisco no México ou no Paraguai.

No caso da Argentina, com apoio da OIT, foi implementada uma estratégia que fez uso das ciências do comportamento para medir o impacto das ações realizadas. Concretamente, foi elaborada uma carta dirigida a residências que superavam um nível de renda estabelecido a partir dos achados de um diagnóstico de comportamento. Tal comunicação lembrava a obrigação de registrar as trabalhadoras e oferecia informações acerca do procedimento para concretizar o registro. O seguimento realizado mostra que a filiação das trabalhadoras aumentou em maior medida entre as residências que receberam a carta, com respeito a residências de características similares que não a receberam (OIT 2021).

Em outros países como, o Paraguai e o México, também foram implementadas estratégias de envio de carta. Concretamente, no México no Estado de Jalisco, são enviadas as cartas junto com o recibo de água às residências localizadas em colônias nas quais se sabe que há uma importante contratação de trabalho doméstico remunerado. A comunicação visa incentivar a filiação e oferecer informações claras sobre a cobertura da seguridade social (Governo do Estado de Jalisco 2022). Desde SINACTRAHO é avaliada esta experiência como positiva e se considera necessária sua extensão a todos os estados.

*Algo que tem surgido ultimamente no estado de Jalisco (...) têm tratado de aproximar tanto as trabalhadoras quanto os empregadores desta parte da responsabilidade. Uma estratégia que fizeram e que poderia funcionar também, eles a chamam eu acho que carta convite e que se manda nos recibos de água às colônias que sabem que há trabalhadoras domésticas. María de la Luz Padua, Isidra Llanos e Norma Palacios, SINACTRAHO.*

## 2.7- *Seguridad social para las mujeres migrantes*

Se o acesso à seguridade social é incerto para a maioria das trabalhadoras da região, é ainda mais para alguns grupos de trabalhadoras que se encontram em situação de maior desproteção. Esse é o caso das trabalhadoras domésticas migrantes. Para elas, além dos obstáculos já assinalados, contar com **um status migratório regular é um requisito adicional para poder aceder à seguridade social**. Entretanto, como se verá neste ponto, em alguns países a regularização migratória não é simples.

**A portabilidade das prestações da seguridade social, quer dizer a possibilidade de deslocar as contribuições e direitos vinculados à seguridade social do país de destino para o país de origem, também pode ser determinante para estas trabalhadoras.** Na falta desta possibilidade, as trabalhadoras perdem os benefícios acumulados quando seu projeto migratório inclui o retorno. Por sua vez, esta situação pode desincentivar a filiação, visto que se percebe que está sendo feita a contribuição por prestações, como a aposentadoria, que não poderão ser desfrutadas.



Na região latino-americana diversos países têm um papel importante como destino para trabalhadoras domésticas migrantes. Alguns dos mais destacados entre os 15 países considerados são a Argentina, Chile, Costa Rica, Panamá, Brasil (São Paulo em particular) ou República Dominicana.

Na Argentina o trabalho doméstico remunerado é a principal fonte de emprego para as mulheres migrantes de origem paraguaia, peruana e boliviana. Segundo as cifras disponíveis, essa é a ocupação de 69% das paraguaias e de 58% das peruanas nesse país (Jaramillo 2019, citado por Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo 2020).

Neste país a política migratória permite que aqueles que têm cidadania de países do MERCOSUL e países associados entrem no país com seu documento de identidade nacional e solicitem residência temporária por dois anos. Os únicos requisitos para isso são que a entrada no país seja realizada por vias legais, fornecer um certificado de antecedentes criminais e pagar as taxas migratórias. Isto permite que possam trabalhar de maneira formal desde sua chegada. Além disso, dois anos depois podem obter a residência permanente (Valenzuela et al. 2020).

Também o Chile é destino de trabalhadoras domésticas migrantes. Até 2021, este país manteve a legislação migratória elaborada durante a ditadura militar, de maneira que estava formulada desde uma abordagem de seguridade nacional. Em consequência, oferecia uma grande discricionariedade às autoridades fronteiriças e requeria cláusulas especiais para aceder ao visto de trabalho (Valenzuela et al. 2020). Em 2021 foi aprovada uma nova legislação migratoria, que entrou em vigor após a publicação de seu regulamento em fevereiro de 2022 (Chile, SJM 2022). Devido ao curto período de implementação desta nova norma, não se conta com informações que deem conta das preocupações deste novo quadro para as trabalhadoras domésticas migrantes.

A Costa Rica, por sua vez, é um importante destino para a migração de pessoas nicaraguenses. Também neste caso, o trabalho doméstico é uma importante fonte de emprego para as mulheres migrantes. Em 2017, 34% das mulheres estrangeiras ocupadas era trabalhadora doméstica. Esta cifra era notavelmente inferior, de 16%, para as mulheres costa-riquenhas ocupadas (Valenzuela et al. 2020).

No caso da Costa Rica, destaca que o trabalho doméstico é uma das ocupações que permite optar por uma permissão de trabalho. Neste caso a filiação à seguridade social é um requisito para poder optar por este tipo de permissão (Valenzuela et al. 2020). Entretanto, as limitações para aceder ao status migratório regular são numerosas. Entre elas destacam os altos custos do processo ou as dificuldades para obter documentação no país de origem. Em consequência, a regularização resulta inviável em muitas ocasiões. Além disso, para as trabalhadoras domésticas a permissão migratória está vinculada a um empregador específico. Isto é, se uma trabalhadora for demitida ou quer trocar de empregador deve realizar os trâmites novamente (Gil Everaert 2021).

A República Dominicana também é um importante país de destino, principalmente para mulheres migrantes haitianas. Calcula-se que 19% do total de mulheres ocupadas nascidas no Haiti são trabalhadoras domésticas. Nesse caso, é importante salientar que um alto percentual das trabalhadoras migrantes não conta com status migratório regular (Valenzuela et al. 2020).

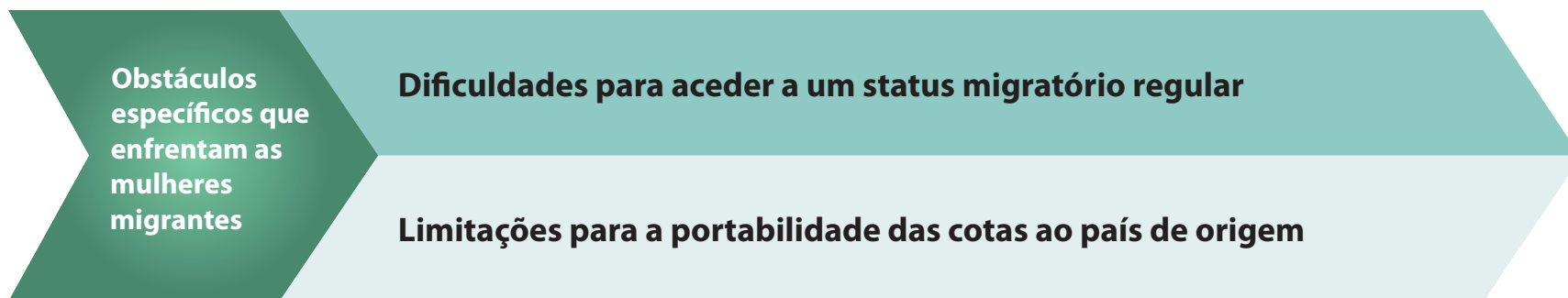
Como já foi dito, no caso dessas trabalhadoras, contar com a possibilidade de deslocar as contribuições da seguridade do país de destino para o país de origem é fundamental. Nesse sentido, a falta de mecanismos bilaterais ou multilaterais entre os países é uma barreira para poder exercer este direito. Além disso, a falta de informações acerca desta possibilidade e sobre os procedimentos e mecanismos para concretizá-la é outro obstáculo importante (Maldonado Valera, Martínez Pizarro e Martínez 2018). Por outro lado, em ocasiões, embora os acordos entre países existam, na prática concretizar a portabilidade é complexo. Em síntese, trata-se “da falta de políticas e estratégias concretas encaminhadas a garantir a portabilidade de direitos de proteção social” (Maldonado Valera et al. 2018, pág. 43).

Um dos principais acordos neste âmbito é a Convenção Multilateral Ibero-americana de Seguridade Social, que além de países da América Latina inclui Portugal e Espanha. Tal convenção dá impulso à coordenação entre as legislações nacionais “em matéria de pensões como uma maneira de garantir a seguridade econômica na velhice” (Maldonado Valera et al. 2018, pág. 96).

Para a vigência deste instrumento nos países, além da ratificação, é preciso subscrever seu Acordo de Aplicação. Até o momento, esta norma está completamente vigente em 9 dos 15 países considerados neste relatório. Eles são a Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Paraguai, Peru e República Dominicana (OISS 2021).

Neste âmbito algumas boas práticas foram desenvolvidas no nível subregional. Este é o caso do MERCOSUL, integrado por Argentina, Uruguai, Brasil, Paraguai e Venezuela. Nesse sentido, o Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL concede àqueles que prestem ou tenham prestado serviços em qualquer um dos Estados parte, a portabilidade dos direitos associados à seguridade social (OIT 2021).

Figura 6. **Limitações e estratégias para a fiscalização**



## *2.8- Análise de alguns esforços realizados na região para garantir o direito das trabalhadoras domésticas à seguridade social*

### *O caso do Uruguai: uma boa prática com importantes resultados*

No nível regional, o Uruguai foi um país pioneiro na hora de equiparar os direitos das trabalhadoras domésticas com os direitos de outras trabalhadoras e outros trabalhadores. Em 2006 aprovou a Lei Nº 18.065 para regulamentar o trabalho doméstico e um ano mais tarde foi aprovada sua regulamentação (Decreto Nº 224/007). Esta nova normativa permitiu o acesso das trabalhadoras domésticas a todos os direitos vinculados com a seguridade social (Uruguai, Assessoria em Geral em Seguridade Social 2021).

Como na maioria dos países da região considerados neste trabalho, no Uruguai o acesso à seguridade social das trabalhadoras domésticas é obrigatório. As contribuições são realizadas de forma proporcional ao salário, entretanto, a contribuição deve ser realizada sobre um mínimo no caso da cobertura em saúde. Neste caso é preciso trabalhar pelo menos 13 diárias ou 104 horas por mês, ou contar com uma remuneração igual ou superior a 1,25 Bases de Prestações e Contribuições (BPC). Estas condições podem ser alcançadas somando diárias ou salários de diferentes empregos (OIT 2013 e BPS 2022).

O Banco de Previdência Social (BPS) no caso do faturamento das contribuições correspondentes a trabalhadoras domésticas, realiza o cálculo de diversas verbas salariais como o décimo-terceiro, salário por férias, prêmio por antiguidade ou o prêmio por presentismo, bem como as contribuições de seguridade social, acidentes de trabalho e fundo social em caso de que corresponda. Desta forma, o que se busca é facilitar a declaração e o pagamento para a parte empregadora e propiciar o cálculo correto das diferentes verbas. Por outro lado, possui uma plataforma de atendimento multicanal mediante email, atendimento telefônico, “chatbot” e atendimento presencial (Uruguai, Assessoria Geral em Seguridade Social, 2021).

No âmbito dos incentivos, desde 2014 o BPS conta com um acordo com o Banco de Seguros do Estado (BSE) que facilita e barateia o trâmite do Seguro de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais do trabalho doméstico (Uruguai, Assessoria Geral em Seguridade Social, 2021).

É importante destacar que o Uruguai também conseguiu concretizar avanços no âmbito da fiscalização. Neste país a inspeção de trabalho pode se apresentar nas residências onde supostamente podem realizar tarefas as trabalhadoras domésticas. Podem solicitar a entrada à moradia ou então realizar a ação de inspeção na porta. Por se tratar de uma moradia, não é possível entrar sem a autorização do dono ou dona da casa. Em qualquer caso, a inspeção pode ser realizada sem entrar na casa, interrogando a trabalhadora na porta e solicitando ao empregador a documentação necessária para verificar que se encontra com suas obrigações atualizadas. Concretamente, solicita-se mostrar a inscrição no Banco de Previdência Social (BPS), a inscrição no Banco de Seguros do Estado (BSE) e os recibos de salário, assim como de pagamento de salário por férias e decimo-terceiro. Além disso, caso a trabalhadora seja estrangeira, é solicitado o documento de identidade uruguaio ou então a folha provisória da Direção Nacional de Migrações que a habilita a trabalhar de forma remunerada no país (OIT 2013).

Como foi destacado, o Uruguai é o país da região com menor informalidade no trabalho doméstico.

Como apresenta a análise realizada nos pontos prévios, são vários os países que nos últimos anos têm realizado esforços para promover o acesso à seguridade social para as trabalhadoras domésticas. Entretanto, em ocasiões, apesar de contar com características similares (possibilidade de acesso a tempo parcial ou com bases de cotação reduzida, vários padrões, etc.) os resultados são díspares.

Assinalar as causas deste avanço diferenciado de forma inequívoca precisaria realizar estudos profundos nos países a comparar. Contudo, a partir das informações disponíveis podem ser esboçadas algumas hipóteses nesse sentido.

A tabela 6 sintetiza alguns elementos chave com relação ao Uruguai, Chile, Brasil e Argentina. Trata-se de um grupo de países que conta com taxas mais altas ou que nos últimos anos têm realizado esforços específicos por dar impulso ao acesso das trabalhadoras domésticas à seguridade social. Destaca o caso da Argentina, porque nesse país foi desdobrado um importante leque de incentivos, dirigidos tanto a empregadores quanto a trabalhadoras, para promover o registro. Porém, apesar de contar com requisitos relativamente similares ao Uruguai ou ao Chile, no país, 3 de cada 4 trabalhadoras domésticas ainda continuam na informalidade.

As cifras coletadas na tabela 6 mostram que as brechas no acesso à seguridade social entre países se mantêm quando é considerado o total da população ocupada. O descumprimento e a informalidade são maiores em todos os países para as trabalhadoras domésticas. Mas, nos países onde a filiação das pessoas ocupadas em geral é mais alta, as cifras também dão conta de maior acesso das trabalhadoras domésticas à seguridade social. Embora os dados disponíveis provenham de diferentes fontes e, por isso, não são comparáveis, permitem realizar uma aproximação para entender esta tendência. Nesse sentido, o Uruguai é o país da região com maior cobertura contributiva da seguridade social considerando o total das pessoas ocupadas (78,1%). De igual forma, é o país com cifras de informalidade mais baixas no trabalho doméstico (46,2%). Por outro lado, dos 4 países considerados, a Argentina (54%) é o país com menor cobertura contributiva para as pessoas ocupadas. Este é também o país que tem conseguido menor avanço no acesso à seguridade para as trabalhadoras domésticas. As cifras da informalidade dão conta disso, visto que alcançam 74,3% das trabalhadoras.

Não existem cifras que permitam conhecer a brecha com respeito à população assalariada para todos os países. O acesso à seguridade social das pessoas assalariadas costuma ser, em geral, muito superior ao das pessoas ocupadas. Sendo as trabalhadoras domésticas também assalariadas a comparação com esse grupo resultaria particularmente pertinente. Apesar desse vazio, **as informações disponíveis poderiam indicar que os países com maiores percentuais de população ocupada com acesso à seguridade social têm a priori melhores condições para favorecer a inclusão na seguridade social de ocupações de difícil cobertura, como é o trabalho doméstico.**

As informações disponíveis também evidenciam que o **piso do qual partiam os países era dispar quando adotaram normativa para equiparar os direitos das trabalhadoras domésticas** com os direitos reconhecidos para aqueles que trabalham em outras ocupações ou na hora de realizar reformas ou esforços para propiciar o acesso. Nesse caso, por exemplo, as cifras nacionais do Uruguai e da Argentina dão conta desta situação. Também neste caso, é importante enfatizar que não se trata de cifras estatisticamente comparáveis, mas permitem realizar uma aproximação da situação.

No Uruguai em 2006 –ano em que foi aprovada a nova normativa relativa ao trabalho doméstico– 67% das trabalhadoras domésticas não contavam com contribuições para a seguridade social (Uruguai, Assessoria Geral em Seguridade Social 2021). Por outro lado, na Argentina no quarto trimestre de 2012 –poucos meses antes da aprovação da [Lei 26.844](#)<sup>30</sup>– a taxa de emprego não registrado no trabalho doméstico era de 84% (Argentina, MTEySS S.f.).

Em qualquer caso, as cifras nacionais disponíveis mostram que, embora no Uruguai e na Argentina as cifras de informalidade tenham descido, o Brasil e o Chile não tiveram uma tendência similar. Assim, as cifras disponíveis para o Uruguai mostram que se em 2006 a porcentagem de trabalhadoras sem contribuições para a seguridade social era de 67%, esta cifra se reduziu para 52,8% para 2013 e para 45,5% para 2019 (Uruguai, Assessoria Geral em Seguridade Social 2021).

No caso da Argentina as cifras mostram que em 2003 a porcentagem de trabalhadoras registradas<sup>31</sup> era de apenas 5%. Esta cifra se elevou até níveis que oscilavam em torno de 25% em 2016 (Pereyra 2017).

No Chile, por sua vez, desde 2011 até o início da pandemia a informalidade se situava em torno de 50%. É importante enfatizar que as cifras mostram uma redução da informalidade após a entrada em vigor em 2015 da Lei 20.786. Entretanto, “desde inícios do ano 2018, a informalidade no setor volta a aumentar, parecendo ter retornado aos níveis anteriores ao ano 2015 até o início da pandemia” (FESIN-TRACAP 2021).

Finalmente, no Brasil as cifras mostram uma descida da porcentagem de trabalhadoras domésticas contribuintes para a seguridade social. Em 2012 as trabalhadoras domésticas que contribuíam para a seguridade social eram de 36,2%. Esta porcentagem foi aumentando até alcançar seu valor máximo (42,2%) em 2016. Contudo, para 2018 a porcentagem de trabalhadoras contribuindo para a seguridade social tinha descido até 38,9% (DIEESE 2020).

30. Lei 26.844. Regime Especial de Contrato de Trabalho para o Pessoal de Casas Particulares

31. Considera os principais conglomerados urbanos

O período que passou desde a reforma realizada no país nesse âmbito é breve para dar conta de possíveis impactos negativos sobre o acesso das trabalhadoras domésticas. Apesar disso, dados de 2021 já observaram uma diminuição. Para esse ano se reporta que a porcentagem de trabalhadoras com seguridade social era de 33,7% (DIEESE 2022).

**Outro fator que poderia estar incidindo no menor avanço dos esforços por promover a filiação, é a alta prevalência das jornadas muito breves em alguns países.** Segundo apresenta a tabela 6 as jornadas inferiores a 20 horas são particularmente frequentes na Argentina. Nesse país, quase a metade das trabalhadoras domésticas tem este tipo de jornadas. Apesar de que o acesso à seguridade social é possível independentemente da jornada, a percepção com respeito à relação de trabalho por parte das e dos empregadores pode ser particularmente difusa. Quando se trata de jornadas especialmente breves, de muito poucas horas por semana para um empregador, a percepção de que se trata de um acordo informal de conveniência para ambas as partes e não uma relação de trabalho não é infrequente. Um estudo qualitativo realizado na Argentina explora os motivos pelos quais o registro não se concretiza. A situação apresentada por uma das empregadoras no contexto de tal estudo ilustra o colocado anteriormente.

*“Benita, por exemplo, é uma empregadora que se desempenha como trabalhadora social e que, ao longo da entrevista, tendeu a defender as trabalhadoras em sua necessidade de receber planos sociais, bem como na obrigação de registrar as empregadas. Não obstante, sua empregada é uma vizinha à “qual lhe convém” trabalhar umas poucas horas em sua casa, está registrada por outros empregadores e por esse motivo não realiza suas contribuições”* (Pereyra 2017, pág. 83).

Do mesmo modo, também é importante valorizar que as estratégias de inspeção no Uruguai, sem entrar na moradia, tenham podido incentivar o acesso à seguridade. As informações com respeito a esta experiência não são muito abundantes, de maneira que resultaria pertinente aprofundar em seu estudo. Na mesma linha, também existem vazios de informação com relação aos resultados da inspeção no Chile ou no Brasil. A comparação destas duas experiências poderia oferecer mais elementos para poder entender a relevância deste tipo de medidas.

Outro dos aspectos fundamentais na hora de entender as barreiras que impedem o êxito dos esforços para promover o acesso à seguridade social têm a ver com o **forte enraizamento que ainda tem a cultura do descumprimento em alguns países.** O estudo realizado na Argentina anteriormente mencionado lança alguns elementos importantes para se aproximar a entender os motivos pelos quais as pessoas empregadoras não assumem sua obrigação no que diz respeito à seguridade social. Destaca, que tanto empregadoras que contratam jornadas breves quanto jornadas longas tendem a depositar a responsabilidade da falta de registro sobre as próprias trabalhadoras. quer dizer, sabem que deveriam cumprir com essa obrigação, mas aduzem situações vinculadas às trabalhadoras como justificativa para não fazê-lo (Pereyra 2017)



Nesse sentido, muitas das empregadoras que participam no estudo colocam que as trabalhadoras não querem a filiação. Um dos argumentos mais frequentes é que as filiadas perderiam o acesso a algumas transferências monetárias que oferecem as instituições argentinas. Trata-se de um argumento fraco se considerarmos que a transferência mais estendida na hora de realizar o estudo –a Alocação Universal por Filho ou Filha (AUH)– era compatível com o registro. Por outro lado, as empregadoras que participam no estudo também colocam que não há cultura de trabalho registrado entre as trabalhadoras de casa particular (Pereyra 2017). Não obstante, na prática, diferente do colocado pelas empregadoras, as trabalhadoras enfatizam que o acesso à seguridade social depende da vontade dos empregadores (Pereyra 2017).

Finalmente, o estudo conclui que as entrevistas realizadas tanto a empregadoras quanto a trabalhadoras evidenciam que na hora de definir as condições de trabalho é a parte empregadora que tem a primazia com respeito a tais decisões. Em consequência, o argumento de que o registro não é realizado porque a trabalhadora não quer é contraditório. Por outra parte, há consenso entre as empregadoras ao destacar que o registro não é oneroso. Assim, coloca-se que a resistência das empregadoras com respeito ao acesso à seguridade social tem a ver com que envolve renunciar aos arranjos informais através dos quais foi construída sua relação com as trabalhadoras. São práticas como “a substituição do décimo-terceiro por presentes, a substituição de férias por autorizações de ausência sem pagamento, as frequentes prescindências das trabalhadoras conforme as necessidades ou decisões de consumo do momento” (Pereyra 2017, pág. 96).

Em síntese “a ambivalência entre o discurso e as práticas das empregadoras pode ser lida como produto das tensões entre o que se apresenta como “correto” e a conveniência de perpetuar privilégios de classe enraizados com força no quadro destas relações de trabalho” (Pereyra 2017, pág. 96)

Tabela 6. **Síntese da situação com respeito à seguridade social para o trabalho doméstico no Uruguai, Chile, Brasil e Argentina**

	Informalidade no trabalho doméstico (2019)	Cobertura contributiva da seguridade social no país (2020) <sup>a</sup>	Ano de reforma ou inclusão <sup>b</sup>	Jornadas menores a 20 horas <sup>c</sup>	Acesso à seguridade social a tempo parcial <sup>d</sup>	Vários patrões	Registro de contrato ou da relação de trabalho	Incentivos	Mecanismos alternativos de inspeção
<b>Uruguai</b>	46,2%	78,1%	2006	33,9%	Sim	Sim	No	Sim	Sim (Fiscalização sem entrada na residência)
<b>Chile</b>	54,7%	64,8%	2014	23,1%	Sim	Sim	Sim	-	Sim (Fiscalização sem entrada na residência)
<b>Brasil</b>	61,6%	64,7%	2015	21%	Desde 2020 as contribuições que não alcançam o salário mínimo não computam para o tempo de cotação	Sim	Sim	-	Sim (Fiscalização sem entrada na residência)
<b>Argentina</b>	74,3%	54%	2013	48,9%	Sim	Sim	Sim	Deduções fiscais, SUBE, programa Registradas	Sim (Envío de cartas)

Fontes: Elaboração própria a partir de OIT (2021), OIT (2021b) e normativa dos países.

Nota:

**a-** Contribuintes como proporção da população ocupada por subregião. **b-** Ano no qual são equiparados os direitos das trabalhadoras domésticas ou são realizadas reformas legais para favorecer o acesso das trabalhadoras domésticas à seguridade social.

**c-** Porcentagem de trabalhadoras com jornadas inferiores a 20 horas. **d-** ou com bases de cotação inferiores ao salário por completo.



## 2.9- O acesso à seguridade social durante a pandemia

A falta de acesso à proteção da seguridade social tem evidenciado a vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas durante a pandemia. A FITD e suas organizações afiliadas (24) realizaram uma enquete nos primeiros meses da pandemia sobre o impacto real nas trabalhadoras domésticas em 14 países da região. O [estudo](#) revela as **limitações para aceder a atendimento médico oportuno ou às ajudas que em alguns países foram oferecidas para aqueles que ficaram desempregados**. Muitas trabalhadoras nem sequer foram demitidas, as empregadoras e empregadores interromperam a relação de trabalho até o final da emergência, sem reconhecer salários nem outros direitos (OIT 2021).

*Agora com a questão da pandemia viemos perceber muito mais que as companheiras estavam doentes, lhes deram o fora, as mandaram para sua casa, continuam doentes. Nem sequer lhes dão para ir ao médico, nem sequer lhes dão a mínima autorização, para ir a seu médicos para poder atender suas doenças, quer seja pela Covid ou por qualquer outra doença. Yadira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.*

Nesse sentido, informações sobre a situação na Costa Rica dá conta de que durante a pandemia não houve um aumento significativo da desfiliação de trabalhadoras domésticas à seguridade social. Isto evidencia que aquelas que estavam asseguradas contaram com maior proteção frente à demissão (OIT 2021).

Além disso é um setor que foi particularmente afetado pela perda de emprego e a vulneração de direitos. As cifras disponíveis tomando em conta a situação durante o último trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020 dão conta desta situação. O Peru foi um dos países mais afetados, visto que mais de 7 de cada 10 trabalhadoras domésticas (72,1%) ficaram sem trabalho. Essa foi a situação de 53,3% das trabalhadoras no Equador, de 50,6% na Colômbia, 44,2% na Costa Rica, 43,4% no Chile, 37,3% na Argentina, 26,6% no Brasil, 20,8% no Paraguai e 18,8% no México (OIT 2021a).

A enquete realizada pela [FITD](#) entre abril e maio de 2020 dá conta da difícil situação e da desproteção que enfrentaram as trabalhadoras domésticas. Os resultados da consulta, na qual participaram 2.712 trabalhadoras domésticas de 14 países, não se podem generalizar, mas ilustram de maneira acertada o acontecido durante esse período.

Na mesma linha das cifras anteriormente apresentadas, os resultados desta consulta mostram que **a metade das trabalhadoras domésticas (49%) foi demitida ou suspensa**. Além disso, 14,2% destacou que manteve a relação de trabalho, mas que as condições de trabalho se deterioraram, 23,4% continuou trabalhando apesar da crise sanitária, e apenas 13,8% conseguiu manter o isolamento recebendo sua remuneração (FITD 2020).

Infelizmente as situações de risco e de violação de direitos também foram muito frequentes. Na maioria dos países foram reportadas situações nas quais os empregadores obrigaram as trabalhadoras a permanecer durante semanas ou meses na residência de trabalho, isto é a trabalhar com pernoite. Isto envolveu, por sua vez, um aumento da jornada e da carga de trabalho (FITD 2020).

*Houve um retrocesso de uns vinte anos (...) pelo menos no Equador tinha diminuído muitíssimo o que era portas adentro. Outra vez veio essa figura, as jornadas longas de trabalho, ficar inclusive confinada não apenas um mês, mas que eram até seis meses companheiras que ficaram nessas residências. Então vemos que não houve nenhum respeito nem pela Constituição, nem pelo Código Trabalhista. Lenny Quiroz, UNTHA, Equador.*

Além disso, durante a pandemia, as trabalhadoras domésticas foram percebidas por suas empregadoras como ‘vetores de contágio’ já que as que trabalhavam ‘sem pernoite’ se deslocavam desde sua casa até o local de trabalho fazendo uso do transporte público. Isto gerava nos empregadores este temor de que elas contraíssem o vírus neste trajeto. Entretanto, do ponto de vista das trabalhadoras, elas observam que alguns empregadores continuavam realizando reuniões sociais na pandemia o qual representava situações de possível risco de contágio para elas por estarem expostas a estas reuniões. De fato, a primeira morte por Covid-19 no Brasil é de uma trabalhadora doméstica negra que foi contagiada por sua empregadora quem voltava de uma viagem pela Itália (FITD 2020).

Com o objetivo de oferecer uma proteção adequada às trabalhadoras domésticas durante a pandemia, a FITD e especialistas da OIT desenvolveram de forma conjunta o [Guia de Orientações de Saúde e Segurança no Trabalho Frente à Covid-19 para Pessoas Empregadoras e Trabalhadoras domésticas](#). Este guia é o primeiro em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho para o setor doméstico que nasce desde o contexto da crise da pandemia. Tem um valor adicional, visto que foi realizado com a participação de 29 sindicatos e organizações de trabalhadoras domésticas em 15 países da região.

Finalmente, é importante destacar que entre os países da região considerados neste estudo, foram escassas as medidas específicas adotadas para fornecer proteção e apoio às trabalhadoras domésticas durante este período. Algumas trabalhadoras puderam aceder a medidas genéricas, isto é dirigidas a diversas populações. Entretanto, o fato de que não se trate de medidas desenhadas de forma específica para este grupo de trabalhadoras ou não se explicita de forma clara que estão incluídas, limita o acesso real para estas trabalhadoras. A herança do longo tempo passado sem direitos nem proteção implica que quando não são nomeadas de forma específica se assumam que não estão incluídas.

Entre as escassas medidas específicas tomadas nos países da região, destaca a Renda Familiar de Emergência (IFE) implementada na Argentina. Este subsídio, que outorgava uma quantia por uma única vez teve como objetivo “compensar a perda ou grave diminuição da renda” (López Moruelo 2021, pág. 18). Foi um apoio dirigido a pessoas desocupadas, trabalhadores informais e monotributistas, bem como a todas as trabalhadoras domésticas. Destaca que tanto as trabalhadoras registradas quanto as não registradas tiveram direito a receber esta prestação (López Moruelo 2021). Esta medida incluiu de maneira explícita as trabalhadoras de casas particulares e se destaca por incorporar também as trabalhadoras em situação informal, que são aquelas que enfrentam maior vulnerabilidade (OIT 2021).

# 3- A luta das trabalhadoras domésticas pelo acesso à proteção social

As páginas prévias colhem informações acerca de numerosos e importantes esforços que têm realizado as trabalhadoras domésticas organizadas da região para promover o acesso efetivo ao direito à seguridade social. Em geral, evidencia-se que **as trabalhadoras domésticas têm utilizado uma combinação de estratégias que incluem a incidência e o lobby, a mobilização, a criação e consolidação de parcerias, a realização de campanhas de informação e sensibilização, o acompanhamento ou a realização de denúncias e a capacitação.** Nesta combinação de estratégias se considera que a mobilização é um elemento chave, ampliando e fortalecendo os esforços de incidência e melhoria de seus resultados.

*Estamos fazendo campanhas, estamos em passeatas, estamos fazendo plantões, nos estamos reunindo com diferentes deputadas dos diferentes partidos para ver como podem nos ajudar nesse sentido. E fazendo parcerias com outros sindicatos e de outras federações. Aida Evelyn Rosales, SIMUTHRES.*

*Na hora todos dizem [as autoridades] que lhes parece bom, que vão revisá-lo, que vão dar uma olhada nele. Mas veja, eu já não acredito mais neles nesse sentido. Eu não sei se nos outros países será igual, mas aqui para conseguir algo temos que nos lançar na rua, temos que fazer piquete (...) para poder, que as coisas, mais ou menos sejam feitas. Yadira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.*

*[A 1 de maio de 2020, em plena pandemia] Nós subimos ao setor alto daqui, de Santiago, a nos manifestar fisicamente, já não apenas através da palavra com a autoridade ou falar diretamente com um empregador em questão. Saímos, nós tomamos as ruas do bairro alto e fizemos um par de manifestações, passeatas, com frigideiras, com nossos implementos de trabalho. Dia domingo. Às nove e meia da manhã. Queríamos provocar choque (...) e contamos com a simpatia dos cidadãos que nos aplaudiam (...) Fomos capazes de andar por aquelas ruas. Como posso dizê-lo? essas ruas que nós andamos diariamente, mas que não nos pertencem. Não nos pertencem, pertencem a esta classe mandante que às vezes é indiferente. Não nos veem como seres humanos sujeitas a direito, nos veem como uma a mais de suas propriedades. María Cotal, FESINTRACAP, Chile.*

*Nossa organização trabalha em duas frentes importantes, a primeira é o de fortalecimento interno que tem cinco componentes diferentes que são educação, organização, defesa de direitos, formação política e comunicação pública (...). Na linha de incidência também participamos de maneira ativa em discussões de controle político, em construções de documentos para possíveis políticas públicas (...) somos muito ativas nos dois componentes fortes, mas o da incidência acho que todo o tempo está: estar chamando para se movimentar, dizer que é necessário agir, que é necessário buscar caminhos para que realmente promovam as reivindicações que nós queremos que aconteçam. Claribed Palacios, UTRASD, Colômbia.*

*É a formação e a capacitação política sindical (...) incidências e as parcerias para poder continuar tentando nos posicionar também de melhor forma. Conseguimos também, acho que no ano passado, ter um bom posicionamento e não queremos perder esses espaços que nos abriram no senado e então agora tentar entrar na câmara de deputados (...) impulsionar a representação patronal no nosso país, principalmente para poder levar a cabo e então sim realizar de alguma forma a negociação tripartite. María de la Luz Padua, Isidra Llanos y Norma Palacios, SINACTRAHO, México.*

**Os processos de incidência têm sido essenciais tanto para promover reformas quanto para garantir o cumprimento.** Não obstante, quando se trata de processos de lobby com autoridades, as trabalhadoras organizadas da região coincidem ao destacar que **a vontade política é chave para concretizar os avanços.** Assim, se desde o âmbito institucional não se conta com vontade política, os processos requerem anos de insistência e trabalho.



*Para poder conseguir a lei atual (...) foram cinco anos de trabalho. Embora a luta viesse de muito tempo antes, mas concretamente foram cinco anos onde as diferentes organizações de trabalhadoras de casa particular, reunidas, fizemos muito, muito lobby com deputados, senadores, ministros, todas as autoridades que pudessem nos favorecer ou simpatizar com nossos pedidos. Nós os visitávamos, conversamos, fizemos encontros com eles. E eu sei que às vezes é repetitivo dizê-lo, mas houve vontade política do governo desse momento. María Cotal, FESINTRACAP, Chile.*

*O nosso governo se movimenta de maneira muito lenta. Atua de maneira muito lenta frente ao reconhecimento de direitos das classes trabalhadoras, (...) não interessa se é setor de trabalho doméstico, qualquer setor poderia ter se afetado nessa falta de capacidade e de diligência para, digamos, para mover causas (...). Sempre salientamos como a falta de vontade política, que acho que é o mais evidente. Claribed Palacios, UTRASD, Colômbia.*

*Fizemos lobby, durante muitíssimos anos (...) o salário mínimo e as oito horas de trabalho, a seguridade social, tudo isso como tem todo trabalhador, nós também queríamos ter o mesmo direito então fomos lutando por esta causa. Marciana Santander, SINTRADESPY e Librada Maciel, SINTRADI, Paraguai.*

**O trabalho é fortalecido através de parcerias que se concretizam tanto com atores políticos quanto da sociedade civil.** Estas parcerias mudam com o tempo e têm um alcance tanto nacional quanto internacional. No âmbito nacional, permite alinhar agendas e fortalecer as ações de incidência. As parcerias no nível internacional também permitem em ocasiões fortalecer as estratégias de incidência. Além disso, propiciam a troca de experiências e permitem visibilizar a situação dos diferentes países no nível regional e mundial.

*Uma luta desta magnitude ninguém faz em solitário (...) nossos passos vêm de longa data, as parcerias na luta do trabalho doméstico vêm de longa data. Chegamos e avançamos até aqui devido às parcerias (...) Quando dona Laudelina de Campos Melo fundou a primeira associação em Santos, São Paulo, em 1937, ela contou com o movimento negro. E com o decorrer dos anos foram se concretizando mais parcerias. Por exemplo, na década de sessenta foi a igreja católica que começou a ver as trabalhadoras domésticas de uma forma mais humanizada, (...) então passou a apoiar a luta. E depois vieram os movimentos sociais, vieram os movimentos feministas (...) Na América Latina temos a CONLACTRAHO (...) temos a FITD (...) também estamos afiliadas aqui internamente à Confederação Nacional dos Trabalhadores de Comércio e Serviços da Central Única dos Trabalhadores (CUT. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.*

**As campanhas informativas são outro eixo chave do trabalho organizativo.** As informações sobre seus direitos e sobre a seguridade social que chega às trabalhadoras domésticas é ainda insuficiente. Para equilibrar este déficit as organizações desenvolvem diferentes iniciativas de comunicação e assessoria. Têm informações online, através de aplicativos e com linhas telefônicas de consulta. Além disso, são mantidas atividades nas quais se busca realizar contato direto com as trabalhadoras domésticas em suas comunidades.

*Fazer conhecer os diferentes sindicatos em diversos departamentos de toda a Bolívia, para que as companheiras já tenham conhecimento do seguro e os empregadores, e também possam ser beneficiadas com este seguro (...) Temos uma linha gratuita.* María Pariqui, Zenobia Chura e Eusebia Guarachi, FENATRAHOB, Bolívia.

*Então nós (...) recebemos as ligações das companheiras ou vamos fazer campanha aos diferentes parques onde elas se encontram, nos distritos que há em Lima.* Carmen Almeida e Marcolina Infante, SINTTRAHOL, Peru.

*Oferecemos sempre acompanhamento e assessoria às trabalhadoras domésticas que o precisarem.* María Mercedes Martínez, Federação de Trabalhadoras Domésticas e Ofícios Vários de Manágua (FETRADOMOV), Nicarágua.

De forma paralela aos processos informativos, as organizações também acompanham em ocasiões processos de denúncia de trabalhadoras domésticas. Isto envolve acompanhamento tanto para ir às instituições como para negociar com os empregadores.

*Então aí nós também como sindicato intervimos e vamos a seus escritórios (...) podemos intervir pela via direta, resolvemos a maior parte dos casos porque dizemos a eles “se vocês não querem cumprir, pois então nós vamos para o tribunal”.* Flordalma Contreras, SITRADOMSA, Guatemala.

Finalmente, como é colocado em diferentes pontos, as trabalhadoras domésticas não veem sua luta em defesa de seus direitos isolada da defesa dos direitos de todas as trabalhadoras e trabalhadores. Nesse sentido, é colocado que atualmente se enfrenta um risco real de retrocesso no reconhecimento dos direitos trabalhistas, devido a reformas que estão sendo impulsionadas em diferentes países com respeito à normativa que regulamenta as relações de trabalho.

*Sim, realmente têm castigado duramente a classe operária tirando dela alguns benefícios (...) querem fazer um código de trabalho paralelo àquele que têm os trabalhadores, onde te dizem que você tem que trabalhar doze horas. Já não são as oito, o que se tinha ganho com tantas lutas, agora eles querem implementar as doze horas. Com esse código, se ele for aprovado, o contrato coletivo já não existiria.* Lenny Quiroz, UNTHA, Equador.

Em alguns países como o Brasil, esses retrocessos já têm sido concretizados em reformas realizadas nos últimos anos à normativa de trabalho e ao sistema de pensões. Trata-se de situações particularmente adversas, que se concretizam com maior celeridade e facilidade em contextos autoritários.

*Infelizmente, depois do golpe à presidenta Dilma, foram realizadas a reforma na seguridade social e a reforma de trabalho (...) ambas as reformas precarizaram as relações de trabalho de toda a classe trabalhadora do Brasil. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.*

Nesse tipo de contextos, **os ataques contra as organizações proliferam e põem em risco inclusive a continuidade do trabalho.** Por exemplo, na Guatemala existe nova normativa que ataca de forma direta as organizações não governamentais. Embora tal legislação não alcance os sindicatos, teme-se que também possam tomar ações em sua contra.

*A lei de ONGs onde nos querem desaparecer. Nós como sindicato estamos legalizadas diante da SAT. A SAT é a Superintendência de Administração Tributária (...) Mas nos têm criminalizadas, já aparecemos em uma lista de organizações que não somos afins ao governo e que nos têm no alvo. Floridalma Contreras, SITRADOMSA, Guatemala.*

## 4- Reflexões finais

1. As informações coletadas mostram que, embora na região tenham sido concretizados importantes avanços normativos nas últimas décadas, ainda existe legislação que discrimina as trabalhadoras domésticas remuneradas. A situação varia entre os países e apesar de alguns deles terem alcançado uma equiparação de direitos, pelo menos no formal, com respeito a outros grupos de trabalhadoras e trabalhadores, em outros persistem brechas, por exemplo, com respeito ao reconhecimento da jornada de trabalho ou ao salário mínimo.

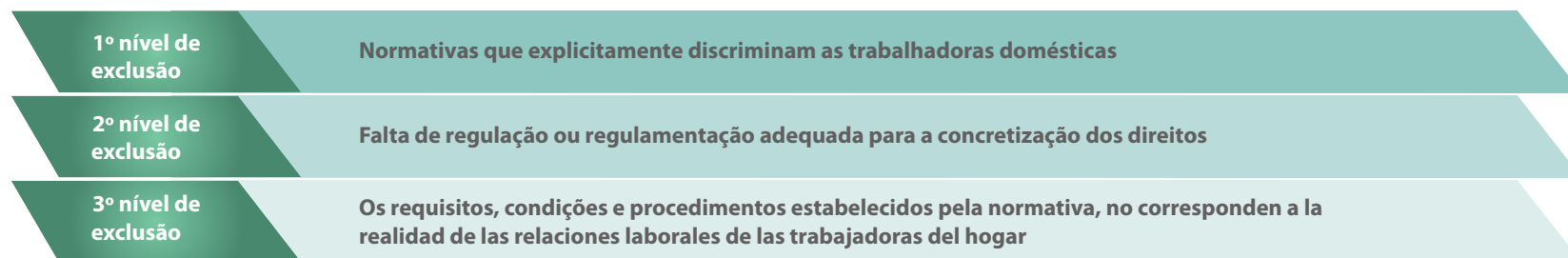
No âmbito da normativa para a seguridade social persistem brechas em diferentes níveis. **Em um primeiro nível estão aquelas normativas que explicitamente discriminam as trabalhadoras domésticas.** Esse é o caso, por exemplo, de El Salvador e Guatemala. Em El Salvador a legislação estabelece que o acesso à seguridade social das trabalhadoras domésticas é voluntário. Em ambos os países, o trabalho doméstico é regido por um regime especial que outorga menos direitos a estas trabalhadoras.

**Um segundo nível de exclusão na normativa tem a ver com a falta de regulação ou regulamentação adequada para a concretização dos direitos.** Este é o caso da Bolívia e El Salvador no que se refere às pensões. Em ambos os países as trabalhadoras não estão excluídas, mas este direito não se pôde concretizar por falta de regulamentos específicos que propiciem a contribuição das trabalhadoras.

**Um terceiro nível de exclusão tem a ver com o fato de que os requisitos, condições e procedimentos estabelecidos pela normativa, não correspondem à realidade das relações de trabalho das trabalhadoras domésticas.** Portanto, seu cumprimento é impossível. Este é o caso, por exemplo, de países como o Brasil e o Panamá que excluem grupos de trabalhadoras deste direito pois trabalham poucas horas. Também é o caso dos países que não permitem o acesso à seguridade social com bases de contribuição inferiores ao salário mínimo por tempo completo (Brasil<sup>32</sup>, Bolívia, El Salvador, Guatemala e México<sup>33</sup>) ou não permitem acumular as contribuições de diferentes empregadores (Bolívia, El Salvador, Guatemala e República Dominicana).

Levantar estas barreiras formais é o primeiro passo para garantir a seguridade social para as trabalhadoras domésticas.

Figura 6. **Barreiras formais para o acesso à seguridade social**



2. As informações e as cifras apresentadas no documento evidenciam que além das limitações no alcance da legislação, existe uma importante brecha de cumprimento. Em 14 dos 15 países considerados, a filiação à seguridade social é obrigatória, entretanto, as baixas cifras de filiação evidenciam que essa obrigatoriedade não se concretiza na prática.

Uma parte da falta de cumprimento pode ser explicada por condições formais objetivas. Isto é, pelos obstáculos que constituem o terceiro nível de exclusão na normativa. Não obstante, estes obstáculos não explicam por si próprios totalmente a falta de cumprimento.

Nesse sentido, **a falta de mecanismos de fiscalização e sanção adequados também é uma barreira importante. A legislação perde conteúdo quando não contam com mecanismos eficazes para fazê-la cumprir.**

32. Sim é possível contribuir por salários inferiores ao mínimo. Mas quando as contribuições inferiores ao salário mínimo não são computadas na hora de considerar o tempo de contribuição.

33. Sim é permitida uma contribuição inferior ao mínimo, mas implica perda de direitos.

Como já foi mencionado, a fiscalização no caso do trabalho doméstico apresenta também dificuldades particulares, por ser realizado em residências privadas. Embora em alguns países como o Chile ou o Brasil tenham sido desenvolvidos esforços para manter a inspeção sem necessariamente entrar nas residências, não foram identificadas informações acerca dos resultados desta estratégia. Em geral, além de escassas as informações acerca das ações de fiscalização nos países. Em consequência, é importante promover, para futuro, esforços de pesquisa e reflexão que permitam contar com uma análise mais profunda deste campo e que favoreçam o desenvolvimento de novas estratégias de inspeção, adequadas para esta ocupação.

Também é importante destacar que a cultura do descumprimento está muito estendida. O descumprimento de direitos também não é infrequente em outras ocupações, contudo, é particularmente marcado no caso das trabalhadoras domésticas. Trata-se de uma ocupação que por longo tempo tem contado com poucos direitos reconhecidos e, em consequência, a percepção de que aqueles que contratam este trabalho não têm obrigações é frequente. Por isso, **é necessário fortalecer as ações para equilibrar esta percepção que ainda conta com grande enraizamento social.**

3. Em geral, os sistemas de seguridade social da região ainda não conseguiram formular modalidades conforme as condições do trabalho doméstico remunerado. Isto é particularmente claro se considerar que ainda são maioria os países em que as contribuições requerem um tempo mínimo de trabalho, contam com uma base mínima contributiva equivalente ao salário mínimo e não contam com mecanismos que permitam a filiação com vários patrões.

Em muitos casos, os esforços realizados para flexibilizar as condições de filiação são parciais, de maneira tal que continuam mantendo bases de contribuição altas ou recortam prestações e benefícios. Em consequência, não têm um impacto importante na hora de aumentar o registro.

Neste cenário, torna-se evidente a necessidade de apostar por reformas mais amplas que abranjam todos os aspectos enfatizados. **As novas modalidades deveriam considerar também fontes alternativas de financiamento, que levem em consideração a baixa capacidade contributiva no setor e permitam a entrada das trabalhadoras domésticas que trabalham jornadas curtas, sem que isso suponha deterioração dos padrões reconhecidos** ou que signifique a criação de regimes ‘solidários’ ou ‘voluntários’ que são de menor cobertura e qualidade.

4. Sin duda, la inclusión de modalidades de aseguramiento en línea y la simplificación de trámites son un acierto. Sin embargo, en algunos países los trámites aún son complicados, requieren dedicarles una gran cantidad de tiempo y generan incertidumbre a los empleadores. La aparición de empresas tramitadoras en algunos países de la región da cuenta de la gravedad de esta situación.

**Garantizar trámites sencillos y rápidos es una responsabilidad de los Estados, que podrían asegurar sin necesidad de realizar grandes inversiones de recursos.**

5. À luz dos pontos colocados anteriormente, torna-se evidente que as estratégias para promover e garantir o acesso das trabalhadoras domésticas remuneradas devem ser integrais. **Devem incluir reformas jurídicas nos três níveis frisados, campanhas de informação e sensibilização intensivas e devem contar com estratégias de fiscalização sólidas e adequadas.**

6. A proliferação e expansão das agências de intermediação no trabalho doméstico colocam a necessidade de adotar medidas a esse respeito de maneira urgente. Nesse sentido, em primeiro lugar, é preciso frisar que se trata, em sua forma atualmente conhecida, de entidades que não respondem às necessidades das trabalhadoras domésticas.

É necessário **promover regulações que protejam as trabalhadoras contratadas por este meio e permitam fiscalizar de maneira adequada estas empresas.**

7. **Os avanços que foram concretizados na região com respeito ao reconhecimento dos direitos das trabalhadoras domésticas são o resultado dos esforços impulsionados pelas trabalhadoras organizadas.** Suas demandas e suas agendas apontam para onde deveriam ser dirigidas as políticas públicas e suas ações preenchem com frequência os vazios que não assumem os estados.

As informações coletadas mostram que alguns dos esforços realizados na região para propiciar maior acesso desse setor tiveram um escasso impacto. Trata-se com frequência de estratégias que não têm contado com a participação das trabalhadoras domésticas organizadas e nas quais não foram consultadas. **Isto evidencia que para garantir que as medidas que são adotadas respondam às necessidades daqueles que trabalham neste setor, e portanto sejam bem-sucedidas, deve se favorecer o envolvimento ativo das organizações de trabalhadoras nos processos de desenho e implementação.**

8. A experiência internacional no desenvolvimento de boas práticas ou as experiências bem-sucedidas de países da região podem orientar e inspirar os governos que ainda não tenham implementado ações neste âmbito. Além disso, estas experiências permitem constatar que a) não é difícil nem impossível encontrar o mecanismo adequado para assegurar a implementação efetiva da cobertura para a seguridade social para o setor doméstico, b) que na maior parte dos casos, os ingredientes mais importantes são a vontade política e a consulta efetiva com as verdadeiras especialistas que são as organizações e sindicatos de trabalhadoras domésticas.

## Referências.

- Argentina, AFIP (Administração Federal da Receita Pública). 2022. Taxas, contribuições e ART. <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/direchos.aspx>
- Argentina, AFIP 2022a. Aposentadoria. <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/jubilacion.aspx>
- Argentina, AFIP 2022b. Plano de Saúde sindical <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador/obraSocial.aspx>
- Argentina.gob.ar. 2022. Pagar contribuições e contribuições de casas particulares. <https://www.argentina.gob.ar/pagar-contribuciones-y-contribuciones-de-casas-particulares>
- Argentina.gob.ar. S. f. Trabalho como empregada doméstica. <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/aplicacion/trabajo-como-empleada-domestica>.
- Argentina, Ministério das Mulheres, Gêneros e Diversidade. 2022. Programa Registradas. <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>
- Argentina, Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. 2022. Deduzir da receita sua empregada doméstica. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/casasparticulares/empleadores/deduci-de-ganancias-tu-empleada-domestica>
- Argentina, Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. S.f. Avanços na registo trabalho das trabalhadoras em casas particulares a partir do novo quadro legal
- Argentina, Ministério de Transporte. 2022. Solicitar a Taxa Social no cartão SUBE. <https://www.argentina.gob.ar/servicio/solicitar-la-tarifa-social-en-la-tarjeta-sube>
- Casali, Pablo, Oscar Cetrángolo e Ariel Pino. 2020. Proteção social na América Latina e o Caribe em tempos de pandemia. OIT.
- Chile, Direção do Trabalho. 2021. Que contribuições para o seguro de desemprego devem ser realizadas para os/as trabalhadores/as de casa particular? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-119845.html>
- Chile, Direção do Trabalho. 2021a. Como será operar com os empregadores de casas particulares para cumprir com a tarefa fiscalizadora? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-104853.html>
- Chile, IPS (Instituto de Previdência Social). 2022. Trabalhadora de Casa Particular. <https://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810848925/trabajadora-de-casa-particular#:~:text=Todas%20las%20Trabajadoras%20de%20Casa,AFP%2C%20en%20la%20que%20es>
- Chile, IPS (S.f.). Trabalhador de casa particular. <https://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810902910/trabajadores-de-casa-particular>
- Chile, SJM. 2022. Conheça as 21 chaves da Nova Lei de Migração e de Estrangeiros. <https://sjmchile.org/2022/02/17/conoce-las-21-claves-de-la-nueva-ley-de-migracion-y-extranjeria/>
- Chile, Subsecretaria de Previdência Social. 2021. Relatório estatístico semestral da seguridade social. Primeiro Semestre de 2021
- Colômbia, MINTRABAJO (Ministério do Trabalho). 2022. Contribuição para a Seguridade Social – Contribuições. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral/cotizacion-a-la-seguridad-social-aportes>
- Colômbia, MINTRABAJO. 2012. Serviços doméstico. Guia de trabalho.
- Conteras, Lourdes (Coord.). 2013. Seguridade Social e Trabalho Doméstico na República Dominicana. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_249020.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249020.pdf)
- Costa Rica, CCSS. S.f. Perguntas frequentes. <https://www.ccss.sa.cr/faq/index>
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). 2022. Trabalho doméstico no Brasil. <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabajoDomestico.pdf>
- DIEESE. 2020. Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus. <https://www.dieese.org.br/estudiospesquisas/2020/estPesq96covidTrabajoDomestico.html>
- Equador, IESS (Instituto Equatoriano de Seguridade Social). S. f. Obrigações. <https://www.iess.gob.ec/es/web/empleador/obligaciones#:~:te-t=El%20salario%20base%20de%20aportacion%3%B3n,realizar%3%A1%20al%20menos%20sobre%20el>
- ESocial. 2020. Documento de Arrecadação do eSocial – DAE. <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes/documento-de-arrecadacao-do-esocial-dae>

- ESocial. 2015. Trabalhadores domésticos: direitos e deveres. <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres>
- FESINTRACAP (Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadoras de Casa Particular). 2021. Boletim trimestre junho-agosto 2021. Observatório qualidade do emprego trabalhadoras de casa particular. [https://raw.githubusercontent.com/nicolassratorr/BOLETIN-EMPLEO-FESINTRACAP/master/Processing/\(14\)%20bolet%C3%ADn-empleo-fesintracap-JJA2021.pdf](https://raw.githubusercontent.com/nicolassratorr/BOLETIN-EMPLEO-FESINTRACAP/master/Processing/(14)%20bolet%C3%ADn-empleo-fesintracap-JJA2021.pdf)
- FITD. 2020. Fortes e unidas enfrentando a pandemia. Impacto da COVID-19 nas trabalhadoras domésticas da América Latina. Resultados da Enquete Regional da Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (FITH).
- Gil Everaert, Isabel. 2021. Os processos migratórios na incidência da violência contra as mulheres e meninas. América Central, México e República Dominicana. PNUD - Iniciativa Spotlight.
- Governo do Estado de Jalisco. 2022. A Secretaria do Trabalho anuncia estratégia para dar impulso à dignificação de condições de trabalho para pessoas trabalhadoras domésticas. <https://www.jalisco.gob.mx/es/-prensa/noticias/140801>
- Guatemala, IGSS (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social). 2022. Programa especial de proteção para trabalhadoras de casa particular. <https://www.igsgt.org/wp-content/uploads/2022/05/Trifoliar-Programa-PRECAPI-IGSS-rev-2022.pdf>
- Hogarú. 2022. Evite potenciais demandas milionárias de seus trabalhadores. Em Apporta, nós nos encarregamos de filiar, calcular e pagar as contribuições da seguridade social de seus empregados domésticos. <https://www.hogaru.com/hogares/apporta>
- Humblet, Martine y Rosalinda Silva. 2002. Normas para o Século XXI. Seguridad Social. OIT.
- Lexartza, Larraitz, María José Chaves y Ana Carcedo. 2018. «Equidade na legislação trabalhista para o trabalho doméstico», em Políticas de Formalização na América Latina: Avanços e Desafios, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Chacaltana, 243-267. Lima: OIT.
- López Mourelo, Elva. 2020. A COVID-19 e o trabalho doméstico na Argentina. Relatório Técnico. OIT.
- Maldonado Valera, Carlos, Jorge Martínez Pizarro y Rodrigo Martínez. 2018. Proteção social e migração. Um olhar desde as vulnerabilidades ao longo do ciclo da migração e da vida das pessoas. CEPAL.
- Marmolejos, Nélsida. 2012. A situação do trabalho doméstico na seguridade social. Disponível em <http://www.rel-uita.org/republica-dominicana/la-situacion-del-trabajo-domestico-en-la-seguridad-social/>
- Mejía, Mariela. 2022. Ministro: temos que buscar um sistema de registro diferente do trabalho doméstico na Seguridad Social. Disponível em <https://www.diariolibre.com/actualidad/dialogo-libre/2022/05/02/como-se-registrara-trabajo-domestico-en-la-seguridad-social/1799164>
- Messina, Giuseppe M. 2015. Inserção das trabalhadoras domésticas paraguaias a partir das reformas trabalhistas e migratórias na Argentina. OIT
- México, IMSS (Instituto Mexicano de Seguridad Social). S.f. Pessoas Trabalhadoras domésticas. Benefícios. <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>
- Mogrovejo, Rodrigo y Joel Mendizabal. 2015. Perfil Sociodemográfico e Econômico das Trabalhadoras domésticas na Bolívia. Ênfase na Cobertura de Seguridad Social. OIT
- OISS (Organização Iberoamericana de Seguridad Social). 2021. 10 anos de vigência. Convenção Multilateral Iberoamericana de Seguridad Social. [https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/10/Convenio-multilateral\\_7octubre.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/10/Convenio-multilateral_7octubre.pdf)
- OIT 2022. Care at work. Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf)
- OIT. 2021. O trabalho doméstico remunerado na América Latina e o Caribe, a dez anos da Convenção núm. 189.
- OIT. 2021a. Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).
- OIT. 2021b. Panorama da proteção social na América Latina e o Caribe: Avanços e retrocessos diante da pandemia.
- OIT. 2021c. Guia para trabalhadoras de casas particulares: Trabalhadoras domésticas. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_781879.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_781879.pdf)



- OIT. 2016. Proteção social do trabalho doméstico. Tendências e estatísticas.
- OIT. 2013. Manual de boas práticas para trabalhadoras e empregadoras de serviço doméstico.
- OPS. 2020. Seguridade social na América Central e República Dominicana: situação atual e desafios
- OPS-SINGRETRADS (2021). O trabalho doméstico no Panamá frente à crise provocada pela pandemia da COVID-19. Disponível em <https://www.paho.org/es/documentos/trabajo-domestico-panama-frente-crisis-provocada-por-pandemia-covid-19Panamá>
- Panamá, CSS. S.f. Inscrição de Empregadores e filiação de Trabalhadores(as) Domésticos(as). <http://www.css.gob.pa/empleadoresydomesticos.html#:~:text=6,se%20les%20considera%20enfermedad%20com%C3%BAAn>.
- Paraguai, Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridade Social. Guia de Seguridade Social para Trabalhadoras Domésticas. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_606711.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---sro-santiago/documents/publication/wcms_606711.pdf)
- Paraguai, Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. 2021. Trabalho doméstico. A formalização começa em casa. [https://www.mtess.gov.py/application/files/5216/3473/1318/DIP-TICO\\_TRABAJO\\_DOMESTICO\\_OCTUBRE\\_2021.pdf](https://www.mtess.gov.py/application/files/5216/3473/1318/DIP-TICO_TRABAJO_DOMESTICO_OCTUBRE_2021.pdf)
- Pereyra, Francisca. 2017. Trabalhadoras domésticas e proteção social na Argentina: avanços e desafios pendentes. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_592331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592331.pdf)
- Peru, SUNAT. S.f. Trabalhador(a) doméstico/a. <https://personas.sunat.gob.pe/trabajador-dependiente/trabajador-hogar>
- Peru, Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego. S.f. Direitos das Trabalhadoras domésticas. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_DERECHOS\\_TRABAJADORES\\_HOGAR.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_DERECHOS_TRABAJADORES_HOGAR.pdf)
- República Dominicana, CNSS (Conselho Nacional de Seguridade Social). S. f. Regimes. [https://www.cnss.gob.do/index.php/sdss/regimenes#:~:text=c\)%20Un%20R%C3%A9gimen%20Contributivo%20Subsidiado,suplir%20la%20falta%20de%20empleador](https://www.cnss.gob.do/index.php/sdss/regimenes#:~:text=c)%20Un%20R%C3%A9gimen%20Contributivo%20Subsidiado,suplir%20la%20falta%20de%20empleador).
- República Dominicana, Ministério do Trabalho. 2022. Guia de Formalização do Trabalho Doméstico.
- Rodríguez, Shirlie. 2021. Horários extensos, salários baixos e poucas garantias para aqueles que trabalham em casa particular. <https://www.plazapublica.com.gt/content/horarios-extensos-salarios-bajos-y-pocas-garantias-para-quienes-trabajan-en-casa-particular>
- SINACTRAHO (Sindicato Nacional de Trabalhadores e Trabalhadoras domésticas). 2021. Pontos a revisar da sentença das Comissões Unidas de Trabalho e Previsão Social; para a Igualdade de Gênero e, de Estudos Legislativos, segunda, em sentido positivo, com alterações, à iniciativa com projeto de decreto pelo qual se reformam, adicionam e derogam diversas disposições à Lei del Seguro Social em Matéria de Direitos das Pessoas Trabalhadoras domésticas.
- Schwarzer, Helmut, José Francisco Ortiz-Vindas y Mario Daniel Velásquez-Pinto. 2020. Proteção social ao trabalho doméstico em El Salvador. Desafios e opções de política. OIT.
- Symplifica. 2022. Quantos dias trabalha seu empregado? Escolha seu plano mensal. <https://www.symplifica.com/precios>
- Valenzuela, María Elena, María Lucía Scuro e Iliana Vaca Trigo. 2020. Desigualdade, crise dos cuidados e migração do trabalho doméstico remunerado na América Latina. Série Assuntos de Gênero N° 158. LC/TS.2020/179. CEPAL.
- Uruguai, Assessoria em Geral em Seguridade Social. 2021. Trabalho Doméstico Remunerado no Uruguai Atualização. Disponível em <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18311/2/informe-trabajo-domestico-remunerado.pdf>
- Uruguai, BPS. 2022. Trabalho doméstico. Consulta online <https://www.bps.gub.uy/10275/trabajo-domestico.html>

