

Previsión Social

**Estudios**

**Políticas para la Expansión de la Cobertura  
de los Empleados y Empleadas Domésticas:  
La Experiencia de Brasil**

**Mônica Cabañas Guimarães**

**Ministerio de Previsión Social  
Secretaría de Políticas de Previsión Social**

**Políticas para la Expansión de la Cobertura  
de los Empleados y Empleadas Domésticas:  
La Experiencia de Brasil**

**Mônica Cabañas Guimarães**

**Colección Previsión Social  
Volumen 26**

© 2008 Ministerio de Previsión Social

Presidente de la República: Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro de Previsión Social: Luiz Marinho

Secretario Ejecutivo: Carlos Eduardo Gabas

Secretario de Políticas de Previsión Social: Helmut Schwarzer

Director del Departamento del Régimen General de Previsión Social: João Donadon

Director del Departamento de los Reg. de Prev. en el Servicio Público: Delúbio Gomes Pereira da Silva

Coordinador General de Estudios de la Previsión: Luis Henrique da Silva de Paiva

La Colección Previsión Social es una publicación del Ministerio de Previsión Social, responsabilidad de la Secretaría de Políticas de Previsión Social y organizada por la Coordinación General de Estudios de la Previsión

Edición y Distribución:

Ministerio de Previsión Social

Secretaría de Políticas de Previsión Social

Esplanada dos Ministérios, Bloco F

70059-900 – Brasília-DF

Tel.: (61) 3317-5014/5342 Fax: (61) 3317-5197

También está disponible en la dirección: [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)

Tiraje: 4.000 ejemplares

Impreso en Brasil / Printed in Brazil

Coronário Editora Gráfica Ltda.

Las opiniones y propuestas que por acaso figuren en esta publicación son responsabilidad del(de los) autor(es), sin que reflejen, necesariamente, el punto de vista del Ministerio de Previsión Social.

Está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, siempre y cuando se cite la fuente.

Mônica Cabañas Guimarães

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

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

ISBN 978-85-88219-33-5

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

## Índice

<b>Presentación</b>	<b>05</b>
<b>Introducción</b>	<b>07</b>
El problema, el objeto y los objetivos	07
Metodología	07
La investigación	07
Hipótesis	08
Visión General	08
<b>Capítulo 1 – El Sistema de Previsión Brasileño</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo 2 – El perfil de los Empleados domésticos en Brasil</b>	<b>25</b>
La cuestión de las empleadas domésticas	25
2.1 – El caso brasileño	25
2.2 – Cuestión de Género	39
2.3 – Cuestión de Raza	49
2.4 – El trabajo Infantil	52
2.5 – Organización de los Trabajadores y Trabajadoras Domésticas Brasileñas	58
<b>Capítulo 3 – Empleo Doméstico en Brasil y sus vinculaciones con la Previsión Social</b>	
3.1 – Legislación Brasileña	61
3.2 – Problemas para la expansión de Cobertura de la Previsión de los trabajadores domésticos brasileños	68
<b>Conclusión</b>	<b>77</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>83</b>
<b>Colección Previsión Social: Títulos Publicados</b>	<b>87</b>

## Índice de Cuadros, Gráficos y Organigrama

<b>Cuadro</b>	<b>22</b>
<b>Cuadro – Brasil: Participación del empleo doméstico en el empleo total por género</b>	<b>70</b>
<b>Gráfico Reforma de la Previsión x Déficit</b>	<b>23</b>
<b>Gráfico Encuesta I – Encuesta por edad en que comenzó en el trabajo doméstico</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico Encuesta II – Edad en que el entrevistado comenzó a trabajar</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico Encuesta II – Encuesta por edad en que comenzó en el trabajo doméstico</b>	<b>29</b>
<b>Gráfico Encuesta I – Encuesta con ítem color de la piel</b>	<b>29</b>
<b>Gráfico Encuesta II – Etnia de los entrevistados</b>	<b>30</b>
<b>Gráfico Encuesta I – Está en planilla</b>	<b>31</b>
<b>Gráfico Encuesta II – Entrevistados que están en planilla</b>	<b>32</b>
<b>Gráfico Encuesta I – Está en planilla firmada por el empleador</b>	<b>32</b>
<b>Gráfico Encuesta I – Paga Previsión Social</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico Encuesta II – Entrevistados que pagan Previsión Social</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico Encuesta I – ¿Usted sabe para qué sirve la Previsión Social?</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico Encuesta II – Entrevistados que saben para qué sirve la Previsión Social</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico Encuesta I – ¿Usted colocó a su empleador en la Justicia del Trabajo?</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico Encuesta II – Entrevistados que saben que la patrona puede descontar del Impuesto sobre la Renta, que se le debe a ella, la contribución que ella pagó a la Previsión Social</b>	<b>37</b>
<b>Gráfico Brasil – Tasa de ocupación por Género, 1992 a 2004</b>	<b>49</b>
<b>Gráfico Brasil – Evolución de la Tasa de Ocupación por Etnia, 1992 – 2004</b>	<b>51</b>
<b>Gráfico – Brasil: Participación del empleo doméstico por género y raza en el empleo total, 1992 – 2004</b>	<b>70</b>
<b>Gráfico – Brasil: Evolución de la participación del empleo doméstico con y sin libreta en la ocupación total, 1992 – 2004</b>	<b>71</b>
<b>Gráfico – Brasil – Rendimiento Promedio Real del Trabajo Principal, segunda posición en la ocupación – 1992 a 2004</b>	<b>71</b>
<b>Organigrama – Público Beneficiario Potencial – Deducción de la Contribución Patronal en el Impuesto Debido</b>	<b>75</b>

## **Presentación**

Como todos saben, la Constitución Federal de Brasil de 1988 estableció un nuevo concepto para el sistema de previsión brasileño – el del seguro social, y definió varias modificaciones en los derechos y garantías del trabajador brasileño. Esos cambios también beneficiaron a los trabajadores domésticos, que pasaron a tener varios derechos laborales, como el del sueldo mínimo, irreductibilidad salarial, aguinaldo, vacaciones anuales remuneradas con un tercio más del sueldo, aviso previo, licencia por maternidad y paternidad, entre otros.

Los retos para ampliar el porcentual de los trabajadores que está cubierto por los derechos laborales y por la Previsión Social, sin embargo, persisten. En ese sentido, me parece fundamental destacar que hemos tenido un progreso en las conquistas de los trabajadores domésticos.

Una de las medidas de este Gobierno fue la promulgación de la Ley nº 11.324, del 19 de julio de 2006, que vetó la exoneración arbitraria o sin justa causa de la empleada doméstica gestante desde la confirmación del embarazo hasta cinco meses después del parto, y amplió las vacaciones anuales remuneradas a 30 días, que antes eran 20 días hábiles. Se trató, así, de un paso más en el sentido de acercar los derechos existentes para el trabajo que se rige por la CLT y el trabajo doméstico.

Con el objeto de expandir la cobertura de la previsión al trabajador doméstico, el Gobierno también incluyó, en esa misma Ley, el derecho del empleador doméstico de descontar del impuesto sobre la renta la contribución patronal que se paga a la Previsión social, incidente sobre el valor de la remuneración (de un sueldo mínimo) del empleado doméstico.

Para que podamos seguir actuando en esa dirección, necesitamos profundizar nuestro conocimiento sobre el trabajo doméstico en nuestro País. En ese sentido, es una satisfacción presentar el estudio de Mônica Cabañas Guimarães, preparado inicialmente como una tesis de maestría y que el Ministerio de Previsión Social publica en este volumen de la Colección Previsión Social.

Se trata de una contribución fundamental para el entendimiento del trabajo doméstico en Brasil – sus características, las dificultades que enfrentan sus profesionales, los retos de la expansión de la cobertura de la previsión, los caminos que posibilitarán una vida más digna a los trabajadores y a las trabajadoras domésticas en Brasil.

Al publicar este otro volumen de la Colección Previsión Social, el Ministerio de Previsión Social espera enriquecer la reflexión y el debate sobre el tema del trabajo doméstico en Brasil. Buena lectura.

Brasilia, enero de 2008

LUIZ MARINHO

Ministro de Estado de Previsión Social

## **Introducción**

### **El problema, el objeto y el objetivo**

En el mercado de trabajo de Brasil, los datos de la previsión indican que los negros presentan una menor cobertura cuando se comparan a los blancos del mismo sexo y las mujeres presentan la menor cobertura cuando se comparan a los hombres del mismo color, es decir, las mujeres son la mayoría de la población brasileña, pero tienen tasas de cobertura menores en la Previsión Social. Al analizar esas informaciones sobre la cobertura de las mujeres, podemos considerar algunos aspectos: ellas contribuyen menos que los hombres del mismo color por el hecho de que ocupan posiciones más precarias y tienen sueldos más bajos. Cuando controlamos estos dos factores, ocupación y rendimiento, se observa que la cobertura de la previsión de las mujeres llega a ser superior a la de los hombres.

Otros aspectos que se deben tomar en consideración son: I – las dificultades en los sectores de actividad en los cuales ellas trabajan; II – la posición en la ocupación; III – las especificidades de la condición femenina, es decir: doble jornada de trabajo, papel biológico reproductivo, modelo familiar tradicional donde el hombre es el proveedor y la mujer es la responsable por los hijos y por la ejecución de los servicios domésticos.

Siguiendo ese análisis, un grupo particularmente vulnerable de brasileños son los trabajadores y trabajadoras domésticas. El trabajo “Políticas para la Expansión de la Cobertura de los Trabajadores y Trabajadoras Domésticas. La Experiencia de Brasil” quiere investigar cuáles son los problemas para la expansión de la cobertura de la previsión de las trabajadoras domésticas y qué políticas de inclusión de la previsión se implementaron para esta categoría profesional.

## **Metodología**

### **La investigación**

Al analizar la cobertura de la previsión constatamos que los sectores de actividad económica que están más cubiertos en la Previsión Social son industria y administración pública. Los sectores con la menor cobertura de la previsión son servicios y agricultura. Tal hecho ocurre en función de la propia estructura del sector y posición en la ocupación donde los trabajadores por cuenta propia y trabajadores domésticos tienen la menor cobertura en la Previsión.

Uno de los sectores con una significativa presencia femenina es el del trabajo doméstico. Al analizar el trabajo infantil en Brasil observamos que la gran mayoría de las niñas que desarrollan actividades productivas lo hacen como empleadas domésticas. Ese mercado también está compuesto, en su mayoría, por personas pardas y negras. Todos esos factores citados hacen con que el sector de los Trabajadores Domésticos sea uno de los más fragilizados en términos de formalización y expansión de cobertura de la previsión.

## **Hipótesis**

Los trabajadores y las trabajadoras domésticas sufren mayores dificultades en lo que se refiere a la cobertura de la previsión, en función de:

1. Sector de servicio y de la baja formalización, debido a la atomización de las relaciones de trabajo y al bajo grado de organización, lo que reduce el acceso a la Justicia y garantía de los derechos laborales;
2. Características de género llevan a la discriminación;
3. Características de raza llevan a la discriminación;
4. Trabajo infantil lleva a la discriminación.

El objeto de este trabajo es analizar cuáles son los problemas para la expansión de la cobertura de la previsión de los trabajadores y de las trabajadoras domésticas brasileñas y qué políticas de inclusión de la previsión se implementaron, hasta este momento, en el País, para esta categoría profesional. Un factor importante para la realización del trabajo fue estudiar la actual legislación de la Previsión Social brasileña, así como las políticas del Gobierno, en sus distintos Ministerios, que buscan la formalización y cobertura de los trabajadores y trabajadoras domésticas. Se llevó a cabo un estudio bibliográfico del tema y una encuesta de campo.

## **Visión General**

El primer capítulo aborda la cuestión de la Previsión Social en Brasil de una forma genérica, vinculando hechos históricos a las conquistas de derechos sociales y de la previsión de los trabajadores brasileños.

El segundo capítulo analiza el perfil de los Trabajadores Domésticos Brasileños en lo que se refiere a la cuestión de género, raza, trabajo infantil y organización sindical del trabajo doméstico bajo la óptica sociológica, conquistas relevantes, grados de escolaridad, diferencia de tratamiento, datos estadísticos y estudios sobre el tema.

En el tercer capítulo se analiza la cuestión de empleo doméstico en Brasil y sus vinculaciones a la Previsión Social. Inicialmente, se aborda el contexto legal. El punto siguiente analiza el problema de la expansión de la cobertura de la previsión bajo la óptica del empleo doméstico.

En la inclusión del trabajo, presentó propuestas de inclusión de la previsión para el segmento de las empleadas domésticas, tales como exención del impuesto sobre la renta para incentivar la contribución, “merchandasing social”, Agenda Nacional del Trabajo Decente, Agenda Hemisférica, discusión de las relaciones de trabajo de las Trabajadoras domésticas brasileñas. Algunas de estas propuestas las está implementando el Gobierno Brasileño. Algunas, incluso, en conjunto con Organismos Internacionales, otras, sin embargo, todavía están en fase embrionaria. Como el objeto de este trabajo es perfeccionar a los profesionales y viabilizar una formación que posibilite agregar valores en el estudio y el desarrollo de políticas de la previsión, atribuciones las cuales están vinculadas al trabajo que se desarrolla en la Secretaría de Políticas de Previsión Social (SPPS), creo que se alcanzó el objetivo.

## **Capítulo 1**

### **Sistema de la Previsión Brasileño**

En Brasil, desde fines del siglo XIX, la Previsión Social está vinculada a la inclusión y exclusión de las categorías profesionales, así como de los movimientos sociales y a la propia historia del País. Otro factor que contribuye para la creación de la Previsión Social, en los moldes que conocemos actualmente, fue después de tres siglos de explotación del trabajo esclavo y sus síntomas de agotamiento que culminaron con la abolición de la esclavitud, el movimiento migratorio de trabajadores europeos, especialmente italianos, españoles y portugueses, que provenían, en su mayoría, de la zona rural.

Los inmigrantes europeos, que llegaron para sustituir la mano de obra esclava, también tienen una función mayor en la economía brasileña, que es formar una nueva clase, ampliando, así, los mercados consumidores del País. Tal desarrollo estuvo de acuerdo al modelo que planificó y desarrolló Inglaterra, donde empezaba una fase industrial que necesitaba, de esta forma, consumidores. En las haciendas paulistas, los inmigrantes se sometieron a un trabajo exhaustivo y a condiciones de vida precarias. Esta actitud en la relación patrón / empleado de los propietarios de hacienda, a pesar de estar tratando con trabajadores libres, persistía en función de su visión esclavista del mundo.

En el nuevo universo laboral brasileño, que se observó a comienzos del siglo XX, el tratamiento que se les daba a los trabajadores libres y asalariados era deshonesto. De esta forma, no tardó para que el sueño nutrido por los inmigrantes, de una vida mejor en tierras brasileñas, se transforma en una pesadilla. Muchos inmigrantes se rebelaron contra el patrón agrícola y volvieron a sus países de origen. Otros se desplazaron a las ciudades, especialmente a San Pablo, donde ingresaron en la aún iniciante actividad industrial, formando la primera generación de operarios fabriles. Entre estos inmigrantes, que se instalaron en la capital paulista, merecen destaque los anarquistas. Esta presencia, sin embargo, les incomodaba a las autoridades gubernamentales.

El movimiento de reivindicaciones por aumento salarial y mejoras en las condiciones de trabajo comenzó en 1917. Tejedores de Cotonificio Crespi le pidieron a la dirección de la fábrica un aumento entre el 10% y el 15% en las planillas en vigor y el fin del descuento del 2% mensual a favor del Comitato Italiano Pró-Pátria, que era un tributo de guerra que imponían los industriales italianos a sus trabajadores. Con la falta de claridad de los industriales sobre la nueva clase en formación, la huelga se expandió por las industrias paulistas.

La primera víctima del movimiento de huelga provocó un fuerte impacto emocional sobre el proletariado y cargó la atmósfera social de electricidad. En el año 1917, además de las terribles condiciones de trabajo que los operarios enfrentaban, el aumento del costo de vida, especialmente de los productos de primera necesidad, fue un factor determinante en el movimiento de la Huelga General de 1917. La insatisfacción del proletariado contra las condiciones de trabajo se sintonizó inmediatamente con el descontentamiento de la población paulistana con las malas condiciones de vida. En el escenario político, el cuadro de inseguridades sobre la participación de Brasil en la Primera Gran Guerra Mundial dio señales de que el momento político era propicio para una acción colectiva.

La Huelga de 1917 tuvo una peculiaridad: representantes del Gobierno, en común acuerdo con algunos industriales, delegaron a un Comité de Periodistas el papel de mediar el conflicto.

La Comisión de Prensa tuvo un papel singular y decisivo en la resolución del problema. Por primera vez, y seguramente la única, se le confirió a la prensa una facultad moderadora para mediar un acuerdo entre patrones y empleados. En el desarrollo de las negociaciones, la Comisión se mostró capaz de colocar el conflicto operario en el campo de la realidad práctica, quebrando reluctancias, disipando malentendidos y acabando con la intransigencia. La suspensión de la Huelga General de 1917, por decisión de los trabajadores, tuvo un significado moral mayor que el beneficio material. Fue la primera vez que el Gobierno e Industriales reconocieron las pretensiones operarias. La historia de la Previsión Social, como la conocemos hoy, comenzó en 1821, por medio de un Decreto del Príncipe Regente Pedro de Alcântara, que concedía una jubilación a los maestros y profesores con 30 años de servicio. Aquellos que, habiendo completado el tiempo, no quisieran jubilarse permanecían en actividad y tenían un abono adicional en el sueldo, en un preuncio de lo que sería posteriormente el abono de permanencia en servicio.

El Plan de protección de los Oficiales de la Marina, creado en 1793, concedía una pensión a las viudas y a los hijos dependientes. Los órfanos y viudas de oficiales de la Marina de Guerra fueron incluidos en este Plan de Beneficios en 1795. En 1827, se concedió el mismo beneficio, en el ámbito del Ejército. El Programa de Amparo denominado MONGERAL, en el año 1835, concedió a los funcionarios del Ministerio de Economía, y que también abarcaba los funcionarios del Estado en general, protección social.

La primera medida gubernamental con efecto práctico y que presentó de alguna forma características de la previsión más consistentes fue el Decreto nº 9.912, del 26 de marzo de 1888, que reglamentó el derecho a la jubilación de los empleados de los Correos. Tal beneficio se concedía a los trabajadores que completaban 30 años de servicio y una edad mínima de 60 años, aunque en aquella época la expectativa de sobrevivida fuera muy inferior a la de hoy. Este mismo año, se creó una Caja de Auxilios en cada una de las vías férreas del Imperio. Al año siguiente se instituyó, por Decreto, la jubilación para los empleados de la Vía Férrea Central de Brasil, beneficio que después se amplió a todos los ferroviarios del Estado.

En los años siguientes se crearon fondos e instituciones que protegían determinadas categorías profesionales, tales como: el Montepío Obligatorio de los Empleados del Ministerio de Hacienda (1890); se instituyó la jubilación por invalidez y la pensión por fallecimiento para los operarios del Arsenal de la Marina de Río de Janeiro (1892); se creó la Caja de Pensiones de los Operarios de la Casa de la Moneda (1911); se creó la Caja de Pensiones y Préstamos para el personal de los grupos de Capataces de la Aduana de Río de Janeiro (1912); y pasó a ser compulsorio el seguro contra accidentes del trabajo en ciertas actividades (1919).

La Previsión Social se creó el 24 de enero de 1923, por medio del Decreto nº 4.682, conocido como la Ley Eloy Chaves. Tal instrumento legal preveía la creación de una Caja de Jubilaciones y Pensiones para cada Empresa de la vía férrea y con alcance a todos los empleados del Sistema Ferroviario.

La Ley Eloy Chaves preveía una jubilación ordinaria o por invalidez y pensión que se podría extinguir en los casos de que la viuda o el viudo o padres contrajeran nuevas nupcias, para los hijos desde que completaran 18 años; para las hijas o hermanas solteras, desde que no contrajeran matrimonio o en el caso de vida deshonesto o vagabundaje del pensionista.

A partir de esta Ley, la protección social en Brasil pasó a contar con una Institución que ofrecía pensión, jubilación, asistencia médica y auxilio farmacéutico. En los días actuales, los

Sistemas de la Previsión tienen en las jubilaciones y pensiones beneficios indispensables en su caracterización. En nuestro País, hasta la edición de esta Ley, los Sistemas concedían uno u otro beneficio, siendo que en muchos casos solamente se suministraba asistencia médica o algún tipo de Montepío.

Al año siguiente a la implantación de la Previsión Social Brasileña, ya estaban en funcionamiento 26 Cajas de Jubilaciones y Pensiones. En 1926, el Decreto nº 5.109, del 20 de diciembre, extendió el Régimen de la Ley Eloy Chaves a otras empresas.

En octubre de 1930, el Gobierno Washington Luís llegó al final sepultando la República Vieja. Las elecciones presidenciales fueron el motor propulsor para el cambio significativo que ocurrió en Brasil ese año. Derrotada en las urnas, la Alianza Liberal era la expresión de un profundo proceso social que minaba las bases de la Vieja República. Por detrás de ellas estaban los Tenientes, que canalizaban la insatisfacción de la porción promedia urbana y facciones de la oligarquía. El proletariado tenía simpatía por el Programa anunciado por Getúlio Vargas, que prometía soluciones para las cuestiones sociales. Para las masas urbanas, la Alianza Liberal – formada por “Gaúchos” [de Rio Grande do Sul], “Mineiros” [de Minas Gerais], “Paraibanos” [de Paraíba] y opositoristas “Paulistas” [de São Paulo], resumía las esperanzas, apareciendo como legítima heredera de la Campaña Civilista y de la Reacción Republicana, a las cuales se sumaron las experiencias revolucionarias de la Columna Prestes.

En la campaña electoral, en la cual fue derrotada, la Alianza Liberal prometía garantizar las libertades individuales y la autonomía de los Estados, además de promulgar leyes sociales osadas para aquella época, como jubilación para las personas de edad e inválidos, vacaciones anuales para los trabajadores y derecho de organización sindical. Proponía, aun, una nueva legislación electoral, con la introducción del voto secreto y clamaba por la amnistía a los revolucionarios de 1922 y 1926. El apoyo popular, sin embargo, no fue suficiente para elegir a los candidatos de la Alianza – Getúlio Vargas y João Pessoa. En octubre de 1930, comenzó la Revolución que buscaba deponer al presidente e instaurar una Nueva República, lo que ocurrió el 31 de octubre de 1930, con la llegada de Getúlio Vargas al Palacio de Catete.

La legislación laboral de los años 30 se puede considerar la verdadera marca del primer gobierno de Vargas, consagrada por la memoria histórica, principalmente la oficial, como su más significativa realización. La cuestión social formó parte de la plataforma de la Alianza Liberal, aunque sea de una forma no destacada. Las leyes laborales de Vargas no son la innovación de su gobierno, sino la extensión y el carácter globalizante de la legislación laboral del post 30, imponiendo al Estado como mediador, ejecutor, legislador y juzgador de conflictos de clase, estableciendo, de esta forma, las relaciones entre capital y trabajo, cuya forma difiere significativamente de los gobiernos anteriores. El discurso de Vargas mostraba que antes existía un gobierno contra los trabajadores y ahora ellos superior a los conflictos, lo que lo habilitaba para juzgarlos. Al hablar sobre la necesidad de la legislación laboral, Getúlio recurrió a argumentos históricos, donde disertaba sobre el fin de la esclavitud. En su opinión, hubo una desorganización del mercado de trabajo y que los gobiernos anteriores no solucionaron. Tal discurso ignoraba las leyes sociales creadas por la Vieja República.

La política laboral de la era Vargas, además de amparar a los asalariados y estimular el crecimiento de su capacidad productiva, se dirigió al control de las manifestaciones operarias, tratando de hacer concesiones y adelantarse a las reivindicaciones, de forma a evitar la organización independiente de los trabajadores. Muy reprimido en la década de los años 20, el movimiento operario pasó por un largo período de reflujo. Al mismo tiempo, se obtuvieron

algunos progresos en la legislación laboral, tales como: Ley Eloy Chaves, ley que concedía vacaciones anuales de quince días a los empleados del comercio, industria y bancos. Antes de 1930, sin embargo, la legislación ya había reglamentado una serie de derechos fundamentales de los trabajadores, como vacaciones, descanso semanal y protección al menor, pero la mayoría de esas leyes, sin embargo, no se cumplía.

En la década de los años 30, el Estado brasileño amplió sus funciones aumentando el grado de intervención en la economía y en la sociedad y en este panorama el Sistema de la Previsión se reestructuró con el objeto de atender el dinamismo político económico del comienzo del proceso de industrialización. En este período, se proliferaron los Institutos de Jubilaciones y Pensiones que se crearon para atender a los trabajadores urbanos y extender los derechos sociales e inclusión en el Sistema de Previsión brasileño.

En los ochenta y cuatro años de Previsión Social en Brasil, los años de 1930 a 1939 fue el período en que la mayor parte de las categorías profesionales se incluyó al sistema. En este período, se creó el Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio que tuvo, entre una de sus atribuciones, orientar y supervisar la Previsión Social, incluso como organismo de recursos de las decisiones de las Cajas de Jubilación y Pensiones.

El decreto nº 19.497, del 17 de diciembre de 1930, determinó la creación de Cajas de Jubilaciones y Pensiones para los empleados en los servicios de Fuerza, Luz y Tranvías. Al año siguiente, se extendió el Régimen de la Ley Eloy Chaves a los empleados de los demás servicios públicos concedidos o explotados por el Poder Público, además de consolidar la legislación referente a las Cajas de Jubilaciones y Pensiones. Los trabajadores en las empresas de minería se incluyeron al Régimen de la Ley Eloy Chaves en 1932. El Decreto nº 22.872 creó, en 1933, el Instituto de Jubilación y Pensiones de los Marítimos, considerado la primera Institución brasileña de Previsión Social de ámbito Nacional, con base en las actividades genéricas de la empresa.

La inclusión de distintas categorías profesionales en la Previsión Social ocurrió en gran profusión en el año 1934. En ese período pasaron a tener derechos de la previsión los trabajadores de las empresas de transporte aéreo, comerciantes, trabajadores de trapiches y almacenes, estibadores, bancarios, marítimos, industriales, servidores de los Estados, así como se modificó la legislación de accidente de trabajo. Con la inclusión de estas categorías por medio de la creación de los Institutos de Jubilación y Pensiones distintos de las Cajas de los años 20, en los cuales eran organismos de derecho privado, los Institutos pasaron a estar directamente subordinados al Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio o adquirieron una naturaleza paraestatal.

De acuerdo a los datos del censo industrial, en 1920 la mujer representaba el 34% de la mano de obra empleada en las fábricas brasileñas, pero, a pesar de su peso en la composición del proletariado, el trabajo femenino permaneció sin ninguna reglamentación durante toda la República Vieja. Victoriosa la Revolución, en 1932 el Gobierno Provisorio estableció el Decreto 21.417, prohibiendo el trabajo de la mujer en el horario entre las 22 y las 6 horas de la mañana, con excepción de las telefonistas mayores de dieciocho años y de las empleadas de hospitales, sanatorios y manicomios. Otras disposiciones se referían al empleo de mujeres en trabajos peligrosos, vetándoles, entre otras cosas, el transporte de materiales químicos e inflamables. Por esta legislación, el trabajo femenino estaba prohibido cuatro semanas antes y cuatro semanas después del parto. Durante los seis primeros meses de vida del bebé, la madre tenía derecho a dos descansos diarios de media hora para amamantamiento y las empresas que

emplearan a más de treinta mujeres mayores de dieciséis años estaban obligadas a mantener guarderías.

Esos beneficios le costaron a la mujer perjuicios en la remuneración: aunque el Decreto de 1932 estableciera la igualdad de sueldos entre los sexos, los empleadores pagaban menos a sus trabajadoras, alegando que sus beneficios provocaban pérdidas considerables. El mismo argumento les valió la reducción del 10% en el sueldo mínimo femenino, instituido en 1940, medida la cual se consideró inconstitucional y se revocó posteriormente.

En la década de los años 30 hubo una discusión inicial sobre la reglamentación del trabajo de la mujer y, en este sentido, algunos dictámenes sobre el tema se presentan en el libro “Los 80 años de la Previsión Social”:

Se suele justificar la necesidad de la reglamentación del trabajo de las mujeres adultas con tres argumentos, de los cuales solamente el último, en la opinión del *Traité Élémentaire de Législation Industrielle*, parece que es verdaderamente decisivo:

a) las mujeres adultas son, en su mayoría, casadas, y están bajo la autoridad del marido. Ellas deben, antes que nada, ocuparse de los cuidados del hogar, de la distracción y de la educación de los hijos. Es conveniente que, por ello, el legislador las proteja, en el interés del marido y de la familia, contra una exploración abusiva de los empleadores;

b) la mujer, comparada al hombre adulto, es un ser débil, incapaz de suministrar, sin grave peligro para su salud, un trabajo demasiado largo y penoso. Por lo tanto, es necesario protegerla de ella misma.

c) finalmente, se debe considerar la “conservación social” y el interés general del Estado. (Souza, Silva, Guimarães, 2002)

En el mismo libro, el estudioso Helvécio Xavier Lopes se posicionó contrariamente a los argumentos presentados:

“... en lo que se refiere al primer argumento, no es realmente decisivo. A los demás, este argumento no tiene alcance sino para el trabajo de las mujeres que no están casadas, de las viudas o de las solteras, por lo menos cuando no tengan hijos de pequeña edad. En relación al segundo argumento, de la debilidad femenina, también hay lo que objetar. Si la ley protege al menor, no se debe apenas a su debilidad física, sino, sobre todo, a su falta de discernimiento. La mujer tiene plena conciencia de sus actos y celebra el contrato de trabajo libremente, tanto como el hombre, o por lo menos con perfecto conocimiento de causa. El último argumento – de la conservación social y del interés general del Estado – es impresionante. Si la mujer, trabajando en exceso, perjudicara apenas a si propia, todavía se podría admitir la discusión sobre la posibilidad de la intervención del legislador, pero la situación no es esa. El estado físico de la mujer ejerce una influencia fatal y decisiva en el hijo. Comprometiendo su salud por un trabajo excesivo, la mujer no perjudica, pues, solamente a si misma, sino a los hijos que podrá procrear: esos hijos, nacidos de una madre debilitada por el trabajo mecánico, nacerán malformados, débiles o raquíticos. Por no haber reglamentado el trabajo femenino, la sociedad se vería, bastante rápido, amenazada por una degradación de la raza: el mal crecería siempre, al paso que no se tomasen medidas energéticas para limitar la duración del trabajo de la mujer, prohibirle los trabajos penosos, especialmente el “trabajo nocturno”, e imponerle o, por lo menos, obligar al que la emplee a dejarle, cada día, bastante tiempo para que se

entregue a los cuidados del hogar y a la educación de los hijos. En las investigaciones parlamentares u otras abiertas en distintos países, los informes de los inspectores de trabajo están de acuerdo en indicar los deplorables efectos del trabajo excesivo de la mujer. Hay, pues, un interés social en juego, y, en esas condiciones, la intervención del legislador es legítima y necesaria. (Souza, Silva, Guimarães, 2002).”

Un nuevo Decreto estableció, en 1940, para los comerciantes un régimen mixto de filiación al sistema de la previsión. Hasta 30 "contos de réis" de capital, el titular de una firma individual, el interesado y el socio cuotista eran asegurados obligatorios y, superior a este límite, la filiación era facultativa. En el año 1942 se autorizó la organización definitiva y el funcionamiento de la Legión Brasileña de Asistencia, que tenía como principal función la protección a la maternidad y a la infancia, el amparo a las personas de edad y desvalidos y la asistencia médica a las personas necesitadas, así como se instituyó el Servicio de Alimentación de la Previsión Social que absorbió el Servicio Central de Alimentación de IAPI.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo la elaboró el Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio en el año 1943, habiéndose creado, además de ella, también el primer proyecto de Consolidación de las Leyes de Previsión Social. En el año 1944, se creó el Servicio de Asistencia Médica Domiciliaria y de Urgencia y la legislación referente al seguro de accidentes del trabajo se reformuló. El Decreto Ley nº 7.835, de 1945, estableció que las jubilaciones y pensiones no podían ser inferiores al 70% y al 35% del sueldo mínimo. En el año 1953, una nueva categoría pudo filiarse a la Previsión Social, pues el Instituto de Jubilación y Pensiones de los Comerciantes facultó la filiación de los profesionales liberales como asegurados autónomos.

La construcción de Brasilia contó con la participación de la Previsión Social por medio de los Institutos de Previsión. La utilización de recursos financieros de los Institutos en la instalación de la nueva capital federal garantizó una construcción rápida y sin grandes cargas para el Tesoro Nacional. La construcción de Brasilia se consideró la mayor inversión inmobiliaria de los Institutos en toda su existencia.

La Ley Orgánica de la Previsión Social, en los años 60, unificó los Institutos, lo que obligó a todos los Organismos de ejecución de la previsión a cumplir las mismas normas. La gestión, sin embargo, tardaría algunos años más y se implantaría con la creación, en 1966, del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS).

Las empleadas domésticas se incluyeron en la Previsión por medio de la Ley 5.859, de 1972. En 1973 se instituyó, para los Jugadores de Fútbol, el sueldo de beneficio y al año siguiente la Previsión autorizó el pago del amparo de la previsión a los mayores de 70 años o inválidos, también conocido como renta mensual vitalicia. La Ley 6.195, del 19 de diciembre de 1974, extendió la cobertura especial de los accidentes del trabajo al trabajador rural y al año siguiente se extendió a los beneficios del PRO-RURAL a los buscadores de diamantes y se instituyeron los beneficios de la previsión a los empleados rurales y sus dependientes. Este mismo año se amplió la cobertura de la previsión de accidente de trabajo. La Previsión Complementaria en Brasil comenzó en el año 1977, por medio de la Ley que dispuso sobre la previsión privada abierta y cerrada.

El Sistema Nacional de Previsión y Asistencia Social (SINPAS), que surgió en 1977, integraba las funciones de concesión y mantenimiento de beneficios, prestación de servicios,

costeo de actividades y programas, gestión administrativa, financiera y patrimonial de la Previsión y Asistencia Social. Con el objeto de cumplir la misión del Sistema, se crearon INAMPS e IAPAS, así como formaban parte de SINPAS INPS, CEME, DATAPREV y FUNABEM.

El amparo de la previsión a los trabajadores rurales inicialmente lo suministraba INCRA, creado en julio de 1970. Ya en 1971, el gobierno creó el Programa de Asistencia al Trabajador Rural – FUNRURAL, que concedía a los rurales los beneficios de jubilaciones por vejez e invalidez, pensión por fallecimiento, auxilio de funeral, servicio de salud y servicio social. La jubilación correspondía al 50% del sueldo mínimo y se concedía solamente al jefe de la familia.

El Plan Básico de la Previsión Social, creado el 1º de mayo de 1969, tenía como función primordial asegurar a empleados no incluidos el sistema general de la Ley Orgánica, hoy conocido como Régimen General de la Previsión Social, algunos beneficios que se podrían considerar paraprevidenciarios. La mayoría de los beneficios estaba en el sector rural de la agroindustria cañaveral. La asistencia médica la prestaba el Fondo de Asistencia y Previsión del Trabajador Rural – FUNRURAL.

Los beneficios concedidos a los trabajadores rurales, antes de la Constitución de 1988, eran muy frágiles y limitados. En el antiguo sistema se concedía solamente una jubilación por edad a los 65 años para ambos sexos y sus valores correspondían al 50% del sueldo mínimo, y las pensiones por fallecimiento correspondían al 30% del sueldo mínimo. En ese modelo, las trabajadoras rurales estaban fuera del sistema, pues los beneficios se concedían apenas al jefe de familia. Por medio de la Constitución Federal de 1988, todos los trabajadores rurales tuvieron derecho a un piso salarial en el valor de un sueldo mínimo. En el caso de las mujeres, la edad para jubilación se redujo a 55 años, así como hubo una garantía de derecho a la jubilación para todas las trabajadoras rurales.

El proceso de redemocratización que ocurrió en los años 80 provocó una nueva orden constitucional. El 5 de noviembre de 1988, el país recibió la nueva Constitución denominada Constitución Ciudadana. En ese documento, los derechos individuales se ampliaron muchísimo y las libertades públicas adquirieron un vigor que nunca se había visto antes. En el campo de la previsión, Brasil se presentó a un nuevo concepto, el de SEGURO SOCIAL.

La Constitución, en su capítulo Del Orden Social, estableció que ese orden tiene como base el trabajo y como objeto el bienestar y la justicia social. En esa línea, el Seguro se vio como un conjunto de acciones de iniciativa de los poderes públicos, con la participación de la sociedad y estructurada en tres segmentos básicos: Previsión Social, Salud y Asistencia Social.

El poder público recibió la atribución de organizar el Seguro Social con base en los siguientes principios:

1. Universalidad de la cobertura y de la atención – se les garantiza a todos los ciudadanos el acceso a la protección;
2. Uniformidad y equivalencia de los beneficios y servicios a las poblaciones rurales – el trabajador rural pasa a integrar el conjunto de los ciudadanos, principalmente en el ámbito de la previsión;

3. Selectividad y distributividad en la prestación de los beneficios y servicios – las necesidades individuales determinan los beneficios o servicios que se deben conceder;
4. Irreductibilidad del valor de los beneficios – el valor adquisitivo de los beneficios no se puede reducir;
5. Equidad en la forma de participación en el costeo – las contribuciones deben tomar en cuenta las posibilidades de los contribuyentes;
6. Diversidad de la base de financiación – las contribuciones deben incidir sobre múltiples sectores de la economía y de la producción y, aun, sobre los sueldos;
7. Carácter democrático y descentralizado de la administración – la gestión participativa es la forma ideal de administrar.

Las disposiciones relativas a la Previsión Social se reglamentaron en 1991, con la edición de la Ley nº 8.212, que dispone sobre la organización del Seguro Social e instituye su Plan de Costeo, y de la Ley nº 8.213, que instituye el Plan de Beneficios de la Previsión Social.

La década de 1990 se puede considerar una época de establecimiento y/o fortalecimiento de los derechos. En ese sentido, se crearon diversos Consejos sociales, como el Consejo Nacional de Previsión Social, al que le corresponde establecer las directrices generales, seguir y evaluar la Previsión en lo que se refiere a la adopción de política, a la eficiencia en el uso de los recursos y su eficacia social y, aun, apreciar las proposiciones presupuestarias y los demás planes y programas. Su gestión es cuatripartita, es decir, está integrada por representantes del Gobierno, empleados, empleadores y jubilados.

El Ministerio de Previsión y Asistencia Social pasó, al comienzo de la década de los años 90, por modificaciones estructurales con la extinción de los antiguos Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e Instituto de Administração Financiera da Previdência e Assistência Social (IAPAS) y su fusión en la formación de Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Tal hecho consolidó la idea de Seguro Social y mostró la Previsión como un derecho constitucional de todos los ciudadanos brasileños. La licencia por maternidad se creó por medio de la Ley 8.861, de 1994, y este mismo año ocurrió la vinculación de los notarios, oficiales de registro, escribientes y auxiliares a la Previsión, de ámbito Federal, asegurando el conteo recíproco de tiempo de servicio y sistemas diversos. En el año 1995 ocurrió la reglamentación de la concesión de los beneficios de prestación continuada Ley Organica de Asistencia Social (LOAS) a personas portadoras de deficiencia o de edad y extinguió el auxilio natalidad, el auxilio de funeral y la renta mensual vitalicia y la promulgación del Acuerdo de Seguro Social entre Brasil y Portugal, que garantizó beneficios de la previsión a brasileños y portugueses. Con la tragedia que ocurrió en la ciudad de Goiânia, Departamento de Goiás, por la contaminación con cesio 137, la Previsión Social concedió pensión especial a las víctimas del accidente nuclear.

Los beneficios de la Previsión Social brasileña se extendieron a la madre adoptiva y el derecho a la licencia por maternidad y al sueldo por maternidad pasó a ser una realidad. El Estatuto del Anciano pasó a vigorar el 1º de octubre de 2003 y su influencia se sintió en la Previsión, así como el Estatuto del Niño y del Adolescente (ECA).

En Brasil, actualmente hay tres grandes regimenes de la previsión: el Régimen General, administrado por el Instituto Nacional del Seguro Social, los Regimenes Propios de los Servidores Civiles, así como la Previsión Complementaria. Estos Regimenes se estructuran de la siguiente forma:

El Régimen General de Previsión Social está vinculado a INSS, es compulsorio y, actualmente con un techo de R\$ 2.894,28 (desde abril de 2007), atiende al sector privado. Empleadores, empleados asalariados, domésticos, autónomos y trabajadores rurales son contribuyentes del sistema. Las jubilaciones por edad se conceden a los hombres con 65 años y a las mujeres con 60 años en el área urbana, y a los hombres con 60 años y mujeres con 55 años en el área rural. Jubilación por tiempo de contribución a los 35 años para hombres y 30 años para las mujeres. La administración del sistema es pública.

El Régimen de Previsión de los Servidores Públicos es compulsorio, con techo y subtechos definidos por la Enmienda Constitucional nº 41/03, excluyéndose de este grupo los empleados de las empresas públicas. La jubilación para hombres ocurre a los 35 años de contribución o servicio y a los 60 años de edad, y para las mujeres a los 30 años de servicio y 55 años de edad. A su vez, la jubilación compulsoria es igual para hombres y mujeres, es decir, a los 70 años de edad. La administración del Sistema es pública.

La Previsión Complementaria es voluntaria y su administración es privada, siendo que generalmente posee acuerdos variados y constituye un complemento al beneficio del Régimen General pagado por INSS. El Régimen General de Previsión Social y el Régimen de los Servidores Públicos son autónomos, estanques entre sí, con presupuestos separados y legislación específica para cada uno de ellos. La Previsión Complementaria puede atender cualquiera de esos regimenes.

La Previsión Social Brasileña, en sus diversos Regimenes (General, Propio y Complementario), fue objeto de dos reformas constitucionales en los últimos siete años: la Enmienda Constitucional 20, de 1998, y la Enmienda Constitucional 41, de 2003. Ambas Enmiendas Constitucionales trajeron grandes modificaciones en el marco jurídico general, necesitando una reglamentación por medio de Leyes Complementarias y Ordinarias, así como de Resoluciones.

Considero que es importante abordar algunos aspectos generales sobre la última propuesta de Reforma de la Previsión Social Brasileña, promulgada en diciembre de 2003, que tuvo su foco en la Previsión de los Servidores Federales, Estatales y Municipales. Lo que motivó tales cambios fue: establecer más equidad social; establecer más sostenimiento al sistema a largo plazo; ajustar el sistema a las transformaciones demográficas y a los deseos de la sociedad por más solidaridad en los regimenes, aunque sean autónomos entre si. Como los trabajadores de los dos sistemas tenían un tratamiento diferenciado entre si, uno de los principales objetivos fue convergir los sistemas.

La concepción de la Reforma de la Previsión Social Brasileña tuvo como principal fundamento respetar los derechos adquiridos, atribuir conceptuación de la previsión al régimen propio de previsión y revertir el cuadro de comprometimiento del presupuesto provocado por los desequilibrios existentes.

## Resultado Consolidado 2001 – 2004

### Ingreso, gasto y necesidad de financiación del régimen general de previsión social y régimen de los servidores públicos (en R\$ mil millones y como proporción del PIB – 2001 a 2004) - con contribución patronal de 2:1 (servidores públicos) -

Régimen	2001		2002		2003		2004	
	R\$ mil millones	% PIB						
I – Régimen General – INSS	(12,8)	(1,1)	(17,0)	(1,3)	(26,4)	(1,7)	(32,0)	(1,8)
Contribuciones (Recaud. Neta)	62,5	5,2	71,0	5,3	80,7	5,2	93,8	5,3
Beneficios de la Previsión	75,3	6,3	88,0	6,5	107,1	6,9	125,8	7,1
II – Previsión de los Serv. Públicos	(34,7)	(2,9)	(40,1)	(3,0)	(46,0)	(3,0)	(46,7)	(2,6)
Contribuciones	18,0	1,5	22,0	1,6	21,8	1,4	28,8	1,6
Gasto c/Inactivos y Pensionistas	52,7	4,4	62,1	4,6	67,8	4,4	75,5	4,3
Unión	(21,1)	(1,8)	(22,3)	(1,7)	(27,0)	(1,7)	(29,0)	(1,6)
Contribuciones	7,0	0,6	9,4	0,7	9,2	0,6	10,8	0,6
Gasto c/inactivos y Pensionistas	28,1	2,3	31,7	2,4	36,2	2,3	39,8	2,3
Estados	(13,6)	(1,1)	(17,8)	(1,3)	(19,0)	(1,2)	(17,7)	(1,0)
Contribuciones	11,0	0,9	12,6	0,9	12,6	0,8	18,0	1,0
Gasto c/Inactivos y Pensionistas	24,6	2,1	30,4	2,3	31,6	2,0	35,7	2,0
<b>Total</b>	<b>(47,5)</b>	<b>(4,0)</b>	<b>(57,1)</b>	<b>(4,2)</b>	<b>(72,4)</b>	<b>(4,7)</b>	<b>(78,7)</b>	<b>(4,5)</b>

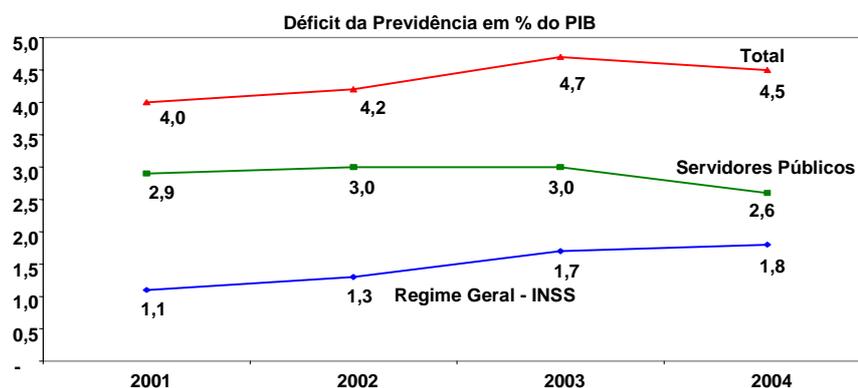
Fuente y Elaboración: SPS/MPS

### Reforma de la Previsión x Déficit

La Reforma de la Previsión (EC nº 41/03) presenta los siguientes resultados:

El déficit de la previsión de los servidores públicos presenta una retracción en relación al PIB.

Pasó del 3,0% en 2003 al 2,6% en 2004. Con ello, el déficit total, que incluye el régimen General (INSS), se redujo, en el mismo período, del 4,7% al 4,5%.



Déficit de la Previsión en % del PIB; Servidores Públicos; Régimen General – INSS; Total  
Fuente y Elaboración: Ministerio de Previsión Social /SPS

## **Capítulo 2**

### **El perfil de los trabajadores domésticos en Brasil**

#### **La cuestión de las empleadas domésticas**

El empleo doméstico en América Latina se puede visualizar como un indicador por excelencia para demostrar el nivel de segregación horizontal y vertical en lo que se refiere a la desigualdad de género en el mundo de los trabajos. Según datos de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, el 90% de los empleos domésticos lo ocupan mujeres, aún llevando en cuenta la tendencia regresiva de ese tipo de trabajo y la apertura de los sectores más modernos para el trabajo de la mujer, posibilitado por la mejor cualificación de la mano de obra femenina. A pesar de estar mejor cualificadas para ocupar puestos mayores, aún existe un alto nivel de dificultades para que las mujeres accedan a profesiones y puestos sociales y económicamente más valorizados.

La ascensión considerable de la mujer en el mercado de trabajo, el proceso de recesión mundial y, principalmente, la realidad vivida por ellas en los países pobres crearon fuertes enemigos de gran complejidad en su combate por mejores ocupaciones profesionales: el desempleo, el subempleo y los bajos sueldos. La incorporación de las mujeres en los empleos domésticos tiene raíces históricas. Según Vaz (apud Sabóia: 2000), “a las niñas pobres las introducen en el trabajo doméstico familiar desde los primeros años de vida”. Como papel y actividad femenina, y como práctica cotidiana colectiva de los pobres, afirma el autor. Así, el paso al trabajo doméstico remunerado – en muchos casos solamente a cambio de un techo y comida – pasa a ser un desplegamiento natural en la vida de un contingente significativo de mujeres. En esta realidad está insertado en Brasil el trabajo doméstico normalmente desvalorizado socialmente y mal remunerado.

#### **2.1 – El caso brasileño**

En Brasil, las empleadas domésticas no se rigen por la Consolidación de las Leyes del Trabajo, como la mayoría de los trabajadores del País. Los derechos de esas trabajadoras solamente los aseguró la Ley 5.859, de 1972, que dispone sobre la profesión y aseguró los beneficios y servicios de la Ley Orgánica de la Previsión Social, así como la Constitución Federal de 1988.

Una investigación realizada por la profesora Vila Santana, de 2003, de la Universidad Federal de Bahía, que tuvo como objeto estimar la incidencia anual de accidentes no fatales entre empleadas en servicios domésticos, evidenció que la incidencia anual de accidentes de trabajo no fatales entre mujeres que ejercen actividades remuneradas es del 5%, y que la ocupación en servicios domésticos proporciona un riesgo mayor que las demás, con distintas estadísticas significativas.

Entre las empleadas domésticas, según el Estudio, se observó que ese riesgo aumentó con el tiempo de trabajo, medido por la duración de la jornada diaria o semanal, y que, aunque gran parte de los accidentes no haya tenido una severidad suficiente para producir una incapacidad permanente, provocó el alejamiento de las actividades por aproximadamente dos o más semanas. Aun en este grupo de trabajadoras, la investigación concluyó que la mayoría de los casos ocurrió en la casa del patrón y fue causada principalmente por caídas (52,6%) y contacto con sustancias en altas temperaturas, siendo que las lesiones más comunes fueron las quemaduras.

Además de la mayor incidencia de los accidentes de trabajo entre las empleadas de ocupación doméstica, otro descubrimiento importante, según los autores del estudio, fue el aumento de la incidencia de los accidentes de trabajo no fatales con la jornada de trabajo, comprensible por el aumento del tiempo de exposición al riesgo de accidentes. De esos datos se resalta la gran diferencia de la incidencia de acuerdo a la jornada, sugestiva de la importancia de la fatiga y de la falta de tiempo para descanso para que ocurran accidentes, fundamentales en la formulación de estrategias de prevención entre esas trabajadoras.

En el área metropolitana de Salvador, aproximadamente ocho mil jóvenes trabajan como domésticas, de acuerdo a la investigación, de 2003, hecha por el Centro de Estudios Afro-Orientales - CEAFFRO. Ese número, según Vanda Sá, una de las Coordinadoras de Ceafro, representa el 10% de los trabajadores de la Región Metropolitana de Salvador. El número equivale a la suma de trabajadores en el sector de la construcción civil y en la industria de la Región. “La investigación mostró que el 95% de esas jóvenes son negras, sólo el 30% tiene registro en INSS y es insignificante el número de empleadas domésticas que ganan el sueldo mínimo”, dice Vanda.

En una encuesta de campo hecha con las trabajadoras domésticas, realizada en conjunto con el Programa de Educación de la Previsión (PEP) del Ministerio de Previsión Social, para componer la Monografía presentada a la Fundación Getúlio Vargas para la obtención del Grado de Especialista en MBA en Previsión y Gestión en Fondos de Pensión “Inclusión y Exclusión Social en el Sistema de la Previsión Brasileño: Reflexiones sobre las Cuestiones de Género y Consecuencias en el Empleo Doméstico”, Brasilia/2005, en la cual yo trabajé y que tuvo como base 121 cuestionarios aplicados en los Estados de Alagoas (38), Pernambuco (48) y Minas Gerais (35), de forma directa en las ciudades de Recife, Maceió y Uberlândia, los resultados fueron muy reveladores.

La Federación de las Trabajadoras Domésticas – FENATRAD realizó el IX Congreso Nacional de las Trabajadoras Domésticas Brasileñas, los días 11, 12, 13 y 14 de mayo de 2006, en la ciudad de Salvador, Bahia. Participaron del Congreso delegadas que representaron los Sindicatos de las Trabajadoras Domésticas de todo el País. En este evento se aplicó la misma encuesta de campo que se llevó a cabo en el año 2005, teniendo como principal objeto desarrollar una comparación con la encuesta anterior, que se había hecho con las trabajadoras domésticas. En ese análisis, la única diferencia entre los cuestionarios fue la pregunta – ¿Sabe que la patrona puede descontar del impuesto sobre la renta, que ella debe, la contribución que ella pagó a la Previsión Social? Tal pregunta se hizo en función de la nueva legislación brasileña que incentiva la contribución para la Previsión Social por medio de la exención del Impuesto sobre la Renta. Se contestaron 50 cuestionarios, lo que representó el 71,42% de las participantes del Evento. Se observó que en la aplicación de los cuestionarios – que los contestaban las propias sindicalistas – algunos no se contestaron por la baja escolaridad de las profesionales.

En la encuesta I, realizada con las trabajadoras domésticas, en lo que se refiere a la edad en que las empleadas domésticas empiezan a trabajar, el análisis indica que el intervalo más significativo en que las empleadas domésticas empiezan sus actividades en el mercado es entre 10 y 15 años, representando el 49,5% del universo investigado (vea el gráfico nº 1).

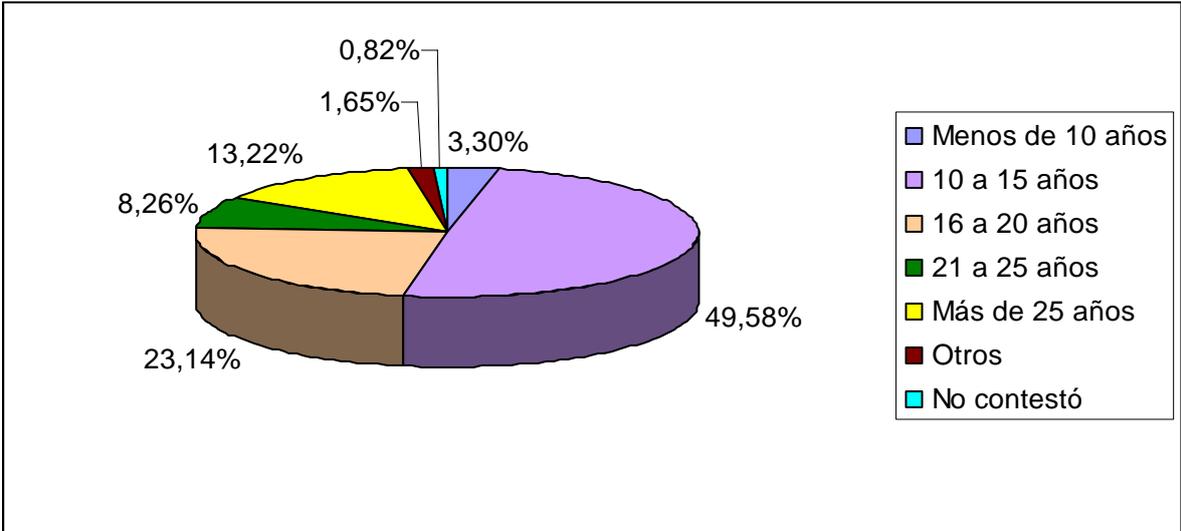
En la encuesta realizada con las Sindicalistas, el 73% de las entrevistadas empezó a trabajar con menos de 16 años, siendo que el 24% empezó sus actividades entre los 6 y 9 años, el 48%

entre los 10 y 15 años, el 14% entre los 16 y 20 años, el 10% entre los 21 y 25 años y solamente el 4% con más de 25 años.

Comparando las dos investigaciones, algunas diferencias llamaron la atención. En la Encuesta II, el 24% empezó a trabajar con menos de 10 años y en la Encuesta I el 3,3% declaró la misma información, lo que representa una diferencia porcentual del 20,7% entre una y otra encuesta. En las edades entre 16 y 20 años, la diferencia se invierte, pues el 23,14% de las empleadas entrevistadas en la primera Encuesta empezó a trabajar en esta porción de edad, al paso que el 14% de las Sindicalistas se incluye en esta porción de edad, lo que representa una diferencia del 9,14%. En la porción de edad superior a 25 años, las entrevistadas de la Encuesta I representan el 13,22% y de la Encuesta II apenas el 4%. Al cruzar estas tres porciones de edad (menos de 10 años, entre 10 y 15 años y más de 25 años), podríamos decir que las Sindicalistas empezaron a trabajar como domésticas con edades inferiores a las entrevistadas de la Encuesta I. Las trabajadoras domésticas entrevistadas en la Encuesta I concentraron su entrada al mercado de trabajo entre 10 y 15 años, pero el 13,82% informó que empezó sus actividades después de los 25 años.

### Encuesta I

Encuesta por edad en la cual empezó en el trabajo doméstico

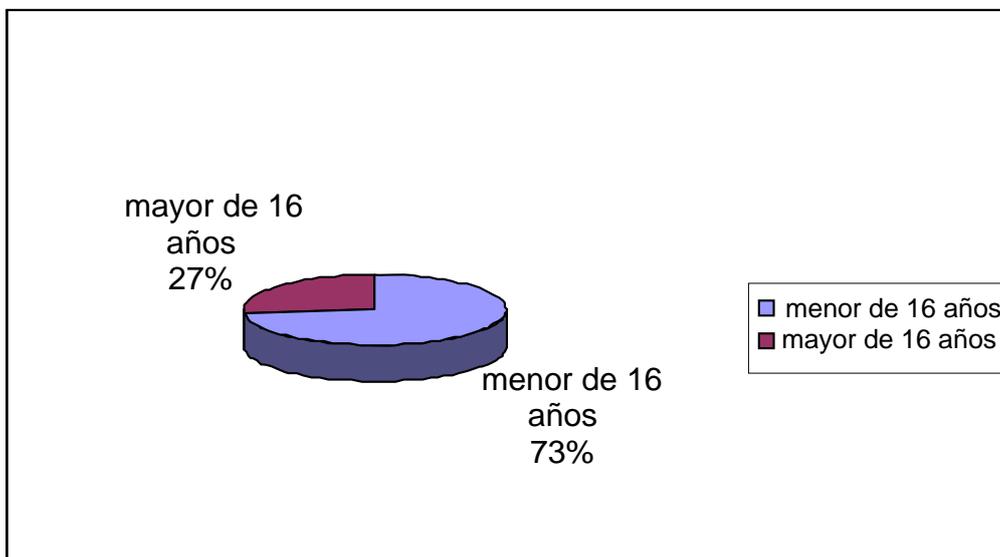


Encuesta de campo / 2004

## Encuesta II

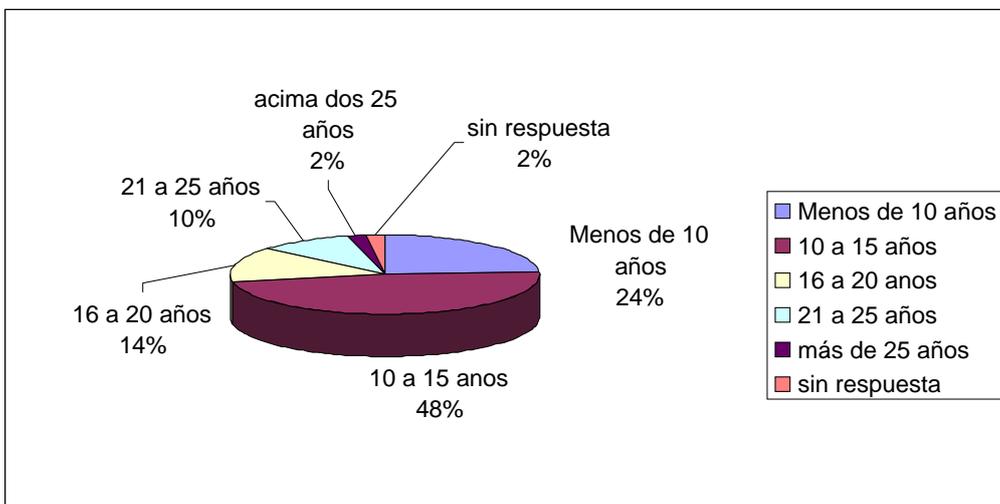
(Sindicalistas)

### Edad en la cual el entrevistado empezó a trabajar



Encuesta de campo / 2006

### Encuesta por edad en la cual empezó en el trabajo doméstico



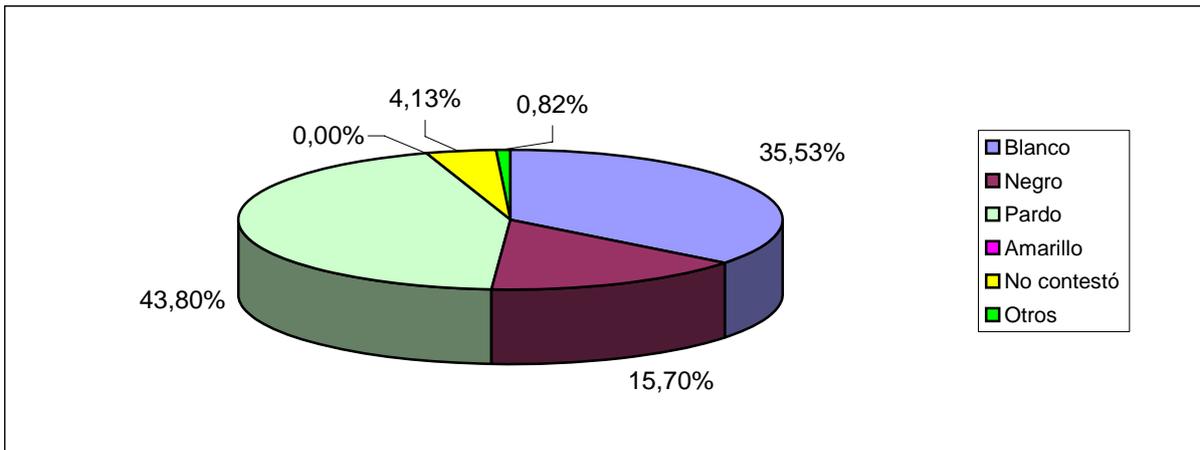
Encuesta de campo / 2006

El trabajo doméstico es el sector donde la presencia femenina es fundamental. Además de la participación infantil en el mercado de trabajo doméstico, está compuesto, en su mayoría, por personas pardas y negras.

Los resultados que se obtuvieron con la encuesta de campo I, realizada en tres ciudades brasileñas, muestran que el 43,80% de los entrevistados dice que es de color blanco, el 35,53% afirma que es pardo y el 15,70% se considera negro. Al comparar estas informaciones con los datos del gráfico anteriormente presentado, observamos diferencias en los resultados.

## Encuesta I

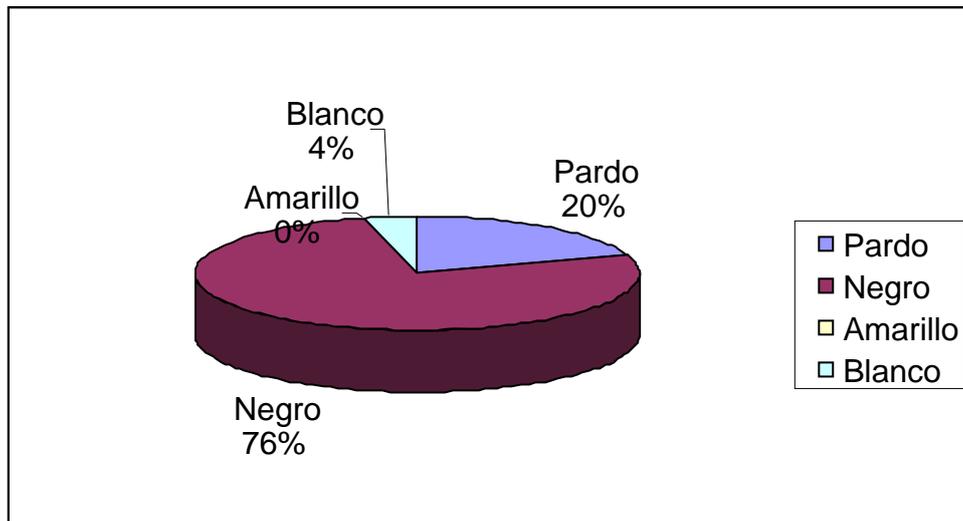
### Encuesta con ítem color de la piel



Encuesta de campo / 2004

## Encuesta II

### Etnia de los Entrevistados



Encuesta de campo / 2006.

Al analizar los datos de la encuesta I, la cuestión de la raza pasa a ser bastante interesante en la ciudad de Recife. En aquella ciudad, donde se entrevistaron 48 personas, 30 de estos profesionales dicen que son de color pardo y apenas cinco de color negro. En este universo, cinco personas no contestaron este ítem. Observando los dados, podemos concluir que el prejuicio también existe ante las empleadas domésticas. Cabe resaltar que las encuestas las contestaron las propias empleadas domésticas, lo que elevó el grado de libertad en la elección de las respuestas.

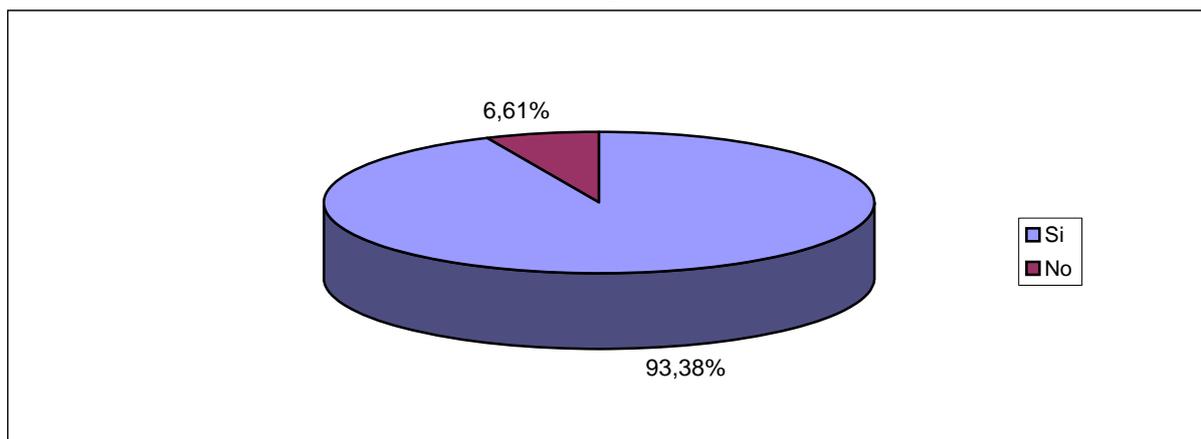
En la encuesta realizada con las Representantes Sindicales, el 76% respondió que son pardas y apenas el 4% que son blancas. Al analizar los datos que se obtuvieron en la encuesta realizada con las Empleadas Domésticas de la Encuesta I, constatamos una diferencia significativa en el ítem color de la piel. La diferencia de las trabajadoras domésticas que se declaran negras es del 60,3% entre una y otra Encuesta. Otro dato relevante es la diferencia entre las empleadas que se declaran blancas de una encuesta a la otra. En la primera encuesta, el 35,53% de las entrevistadas se declararon blancas, siendo que en la segunda encuesta apenas el 4% se declararon blancas, lo que representa una diferencia del 31,53% entre una y otra información. Podríamos decir que las Líderes Sindicales tienen más conciencia en lo que se refiere a la pregunta raza, desarrollando, incluso, un trabajo bastante significativo en cuestiones de igualdad racial. El hecho de que el Congreso se haya llevado a cabo en la ciudad de Salvador, donde las luchas por igualdad de raza son bastante representativas e históricas, sin duda es un dato importante.

Según datos de PNAD / IBGE / 2004, existen 6,05 millones de empleadas domésticas en Brasil con más de 10 años, siendo que el 92,9% son mujeres. Del total de domésticos, 1,56 millón está en planilla, lo que representa apenas el 25,8%. Sin embargo, la informalidad ha disminuido con el correr de los años, aunque en la década de los años 90 la tendencia del mercado como un todo fuera inversa. En la encuesta realizada ante las empleadas domésticas por los Comités del Programa de Educación de la Previsión, el 93,38% de las entrevistadas respondió que está en planilla. En contrapartida, apenas el 57,85% está en planilla del empleador.

Otro análisis interesante se refiere al universo de los entrevistados que están en planilla, el 93%, en relación a las personas que no están en el mercado formal, apenas el 62%. Lo que totaliza una diferencia del 31% entre una y otra información.

### Encuesta I

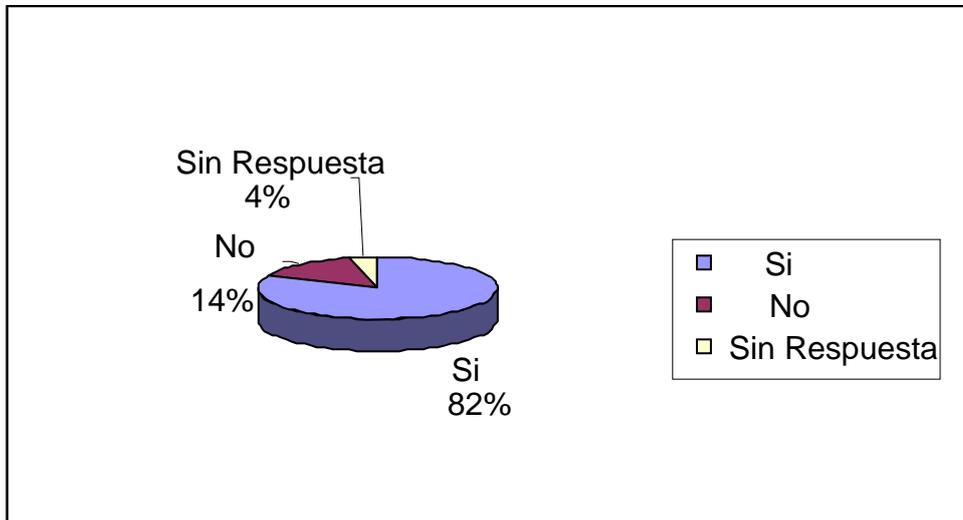
#### Está en planilla



Encuesta de campo / 2004

## Encuesta II

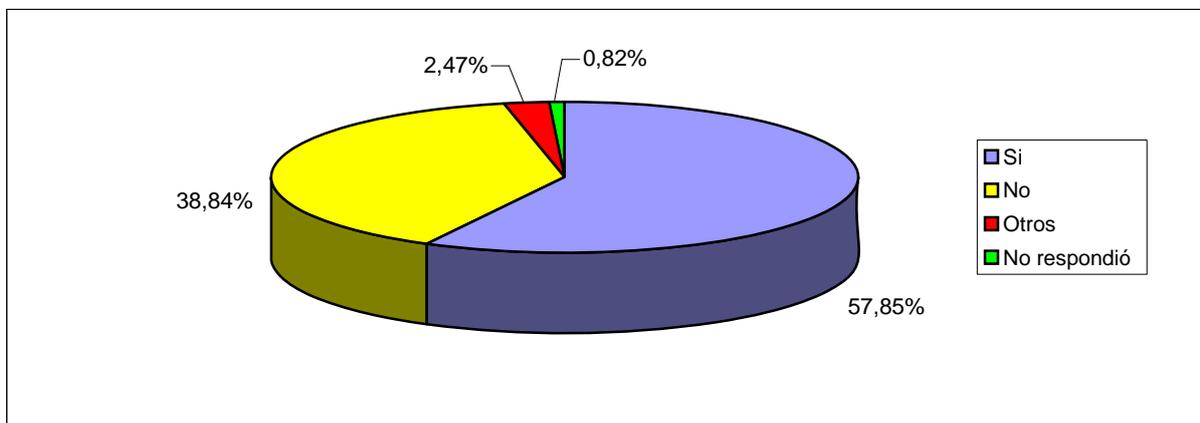
### Entrevistados que están en planilla



Encuesta de campo / 2006

## Encuesta I

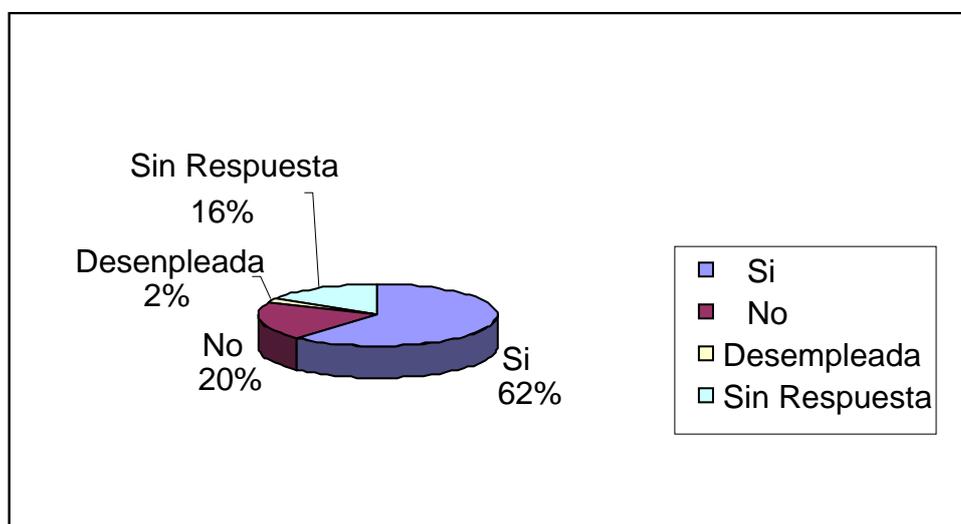
### Está en planilla del empleador:



Encuesta de campo / 2004

## Encuesta II

### Entrevistados que está en planilla



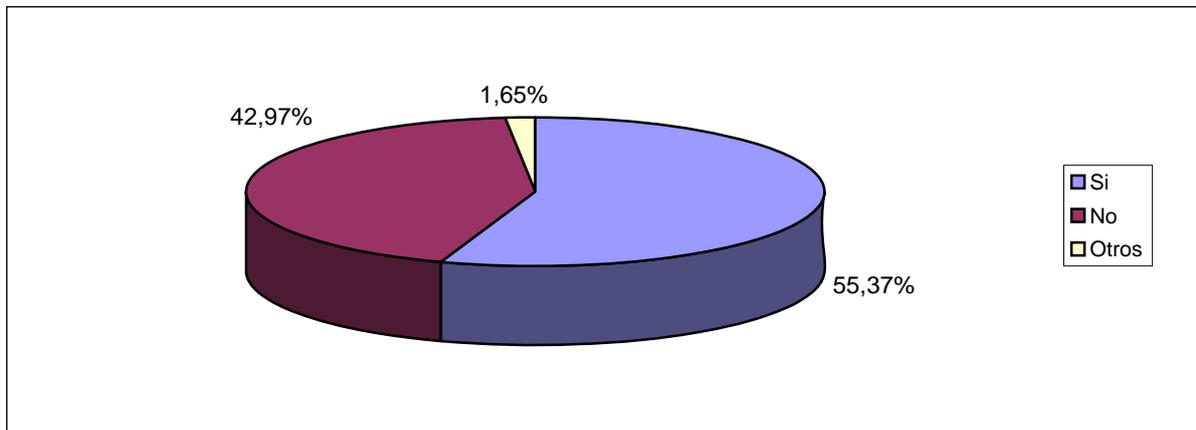
Encuesta de campo / 2006

En el ítem de las Investigaciones está en planilla es interesante observar que el 82% de las Representantes Sindicales respondió “Sí” contra el 93,38% de las Trabajadoras de la Encuesta I, lo que representa una diferencia del 11,38%. El 4% restante de las Representantes Sindicales no contestó la pregunta. Es importante constatar que las representantes de la categoría tienen menores porcentajes de estar en planilla, visto que una de sus principales luchas es la formalización de las trabajadoras.

En el ítem de la encuesta está en planilla es importante observar que en la Encuesta II el 16% de las entrevistadas, que son líderes sindicales, no respondió y el 62% están en planilla contra el 57,85% de las trabajadoras domésticas de la Encuesta I. Esta información representa una diferencia del 4,15%. En la Encuesta II aparece un dato nuevo: el 2% de las Representantes Sindicales se declaró desempleada, información la cual no está registrada en la Encuesta I. Entre las Líderes Sindicales que participaron del Congreso de las Empleadas Domésticas, el 20% declaró que no están en planilla por los patrones.

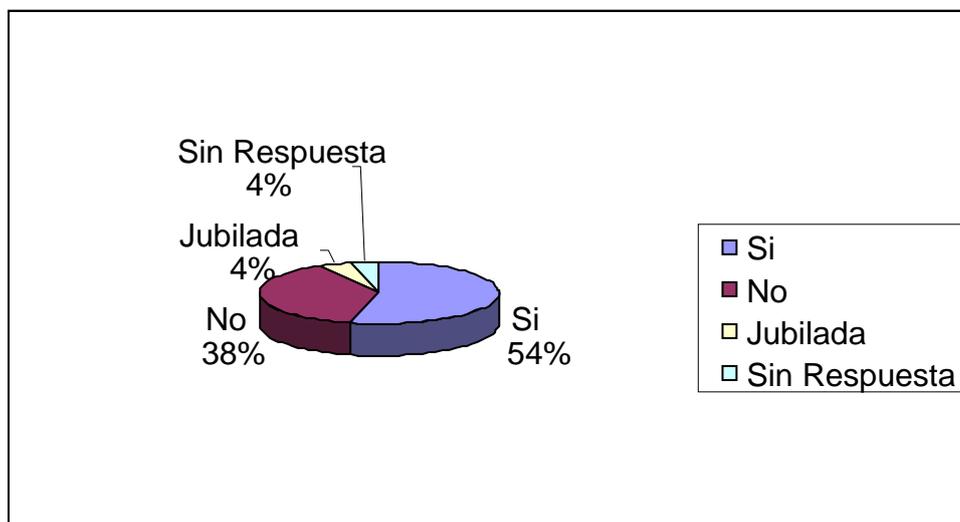
En el punto Usted Paga la Previsión Social, en la encuesta realizada ante las Líderes Sindicales, el 54% informó que “Sí”, que paga la Previsión, lo que representa un índice semejante al de la primera Encuesta. En lo que se refiere a las entrevistadas que declararon que “No” pagan la Previsión Social, la diferencia entre la primera y la segunda Encuesta es del 4,97%, siendo que el 38% de las Líderes Sindicales declaró que no contribuye para el Sistema. En este punto, la segunda Encuesta presentó dos datos nuevos, pues el 4% de las entrevistadas declaró que están jubiladas y otro 4% no contestó la pregunta.

**Encuesta I**  
**Paga Previsión Social**



Encuesta de campo / 2004

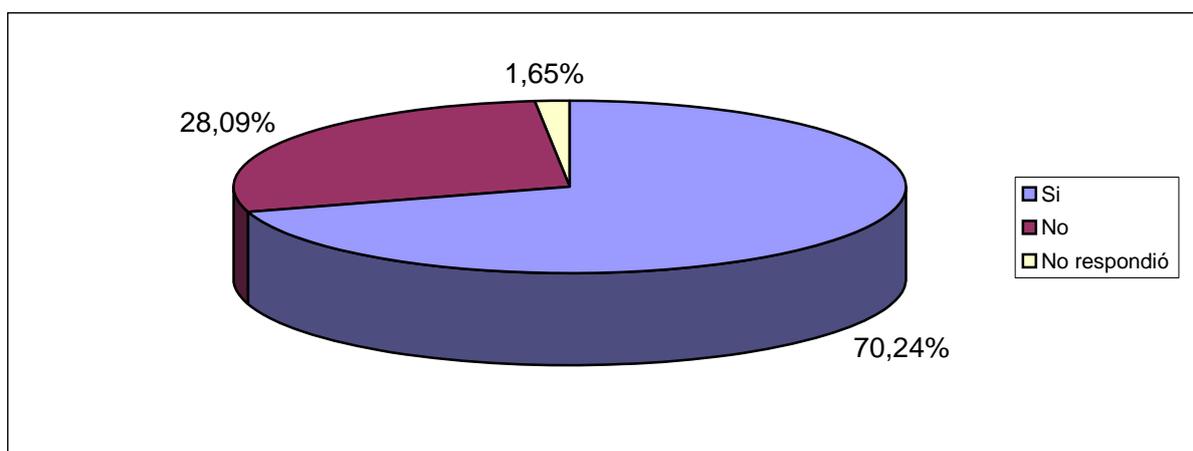
**Encuesta II**  
**Entrevistados que pagan la Previsión Social**



Encuesta de campo / 2006

### Encuesta I

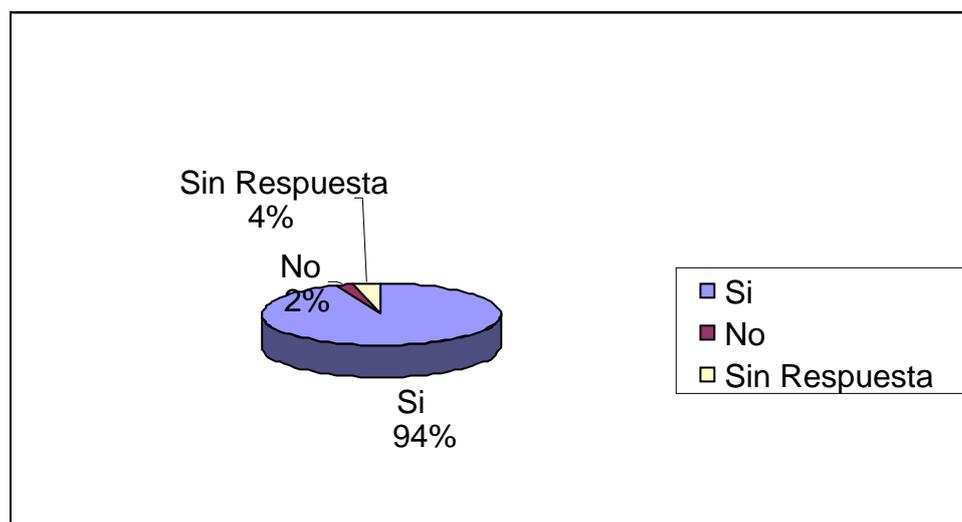
#### ¿Usted sabe para qué sirve la Previsión Social?



Encuesta de campo / 2004

### Encuesta II

#### Entrevistados que saben para qué sirve la Previsión Social



Encuesta de campo / 2006

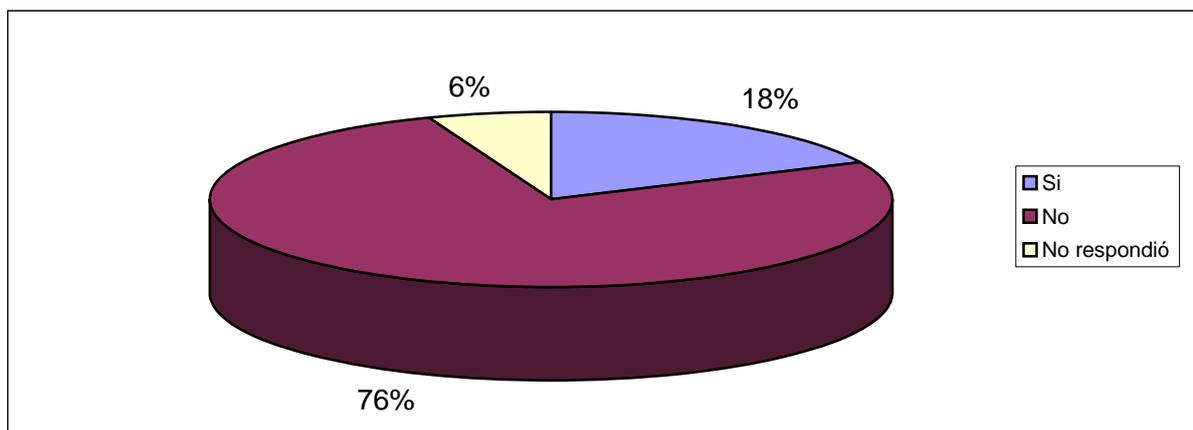
En la Encuesta I, en el ítem “¿Usted sabe para qué sirve la Previsión Social?”, apareció nuevamente la respuesta para atender la salud del trabajador. Tal información es una constante en todas las categorías profesionales, independientemente del grado de instrucción o nivel de conocimiento de los trabajadores. Lo complicado es que, desde 1990, la Salud y la Previsión se desmembraron, pasando a pertenecer a Ministerios distintos y con fuentes de costeo diferenciadas, hasta por que la salud, en Brasil, es universal y la Previsión es un Sistema contributivo. La encuesta indica, también, que el 70,2% de las personas conoce el trabajo que desarrolla la Previsión Social. Lo interesante, sin embargo, es que apenas el 55,3% de los encuestados contribuye para el Sistema.

Al analizar un poco más estos datos surge una cuestión: Las empleadas domésticas encuestadas saben cuál es la importancia de las contribuciones para la Previsión Social, pero estas informaciones no influyen en la decisión de contribuir para el INSS. Tal constatación fortalece la idea de que la no inclusión al Sistema no tiene como único factor la falta de información de los segmentos profesionales.

Las Líderes Sindicales entrevistadas en la Encuesta II demostraron que saben cuál es el trabajo que realiza la Previsión Social brasileña, pues el 94% respondió “Sí” a la pregunta “¿Usted sabe para qué sirve la Previsión Social?” La diferencia en los resultados entre la primera y la segunda Encuesta es del 23,76% y refuerza el papel de las Líderes Sindicales, pues es de esperar que esas representantes tengan un mayor conocimiento sobre el tema que forma parte de las luchas diarias de las representantes de la categoría por los derechos, que las empleadas domésticas que actúan de forma aislada en las Casas de Familia.

### Encuesta I

#### Usted denunció a su empleador en la Justicia laboral

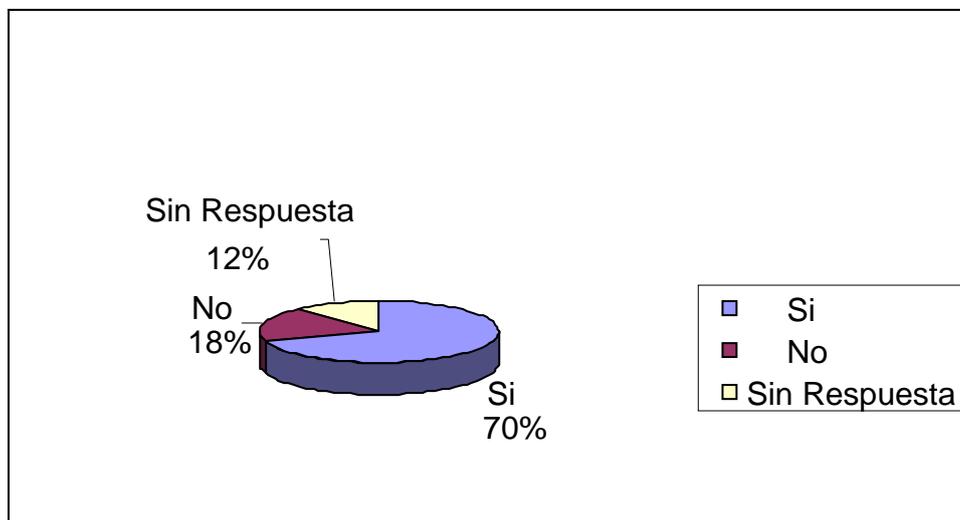


Encuesta de campo / 2004

De los 38 entrevistados en la ciudad de Maceió, apenas una persona denunció a su empleador en la Justicia, siendo que en planilla firmada tenemos 26 personas y que contribuyen para la Previsión Social apenas 25. Según datos de la Subsecretaría de Estadística del Tribunal Superior del Trabajo, los empleados domésticos accionan muy poco la Justicia laboral. El promedio brasileño de procesos de empleadas domésticas contra sus empleadores, por cada mil trabajadores domésticos, es del 10,8%, al paso que en las otras categorías profesionales es del 43,5%, es decir, 4 veces mayor.

## Encuesta II

### Entrevistados que saben que la patrona puede descontar del impuesto sobre la renta, que ella debe, la contribución que ella pagó a la Previsión Social



Encuesta de campo / 2004

La Medida Provisoria nº 284, del 6 de marzo de 2006, que trata sobre incentivos fiscales a la formalización del empleo doméstico, es de amplio conocimiento de las Líderes Sindicales que participaron del Congreso de las Empleadas Domésticas de Salvador, siendo que el 70% de las entrevistadas respondió que tiene conocimiento sobre la nueva Ley y apenas el 18% no tiene conocimiento sobre el tema.

### 2.2 – Cuestión de Género

La informalidad en el mercado de trabajo es una tendencia notable y antigua en Brasil. Ella se puede ver como resultado de la esclavitud, de la alta concentración de tierras y de la inexistencia de políticas de acceso a la salud y educación – lo que hace con que muchos reciban bajísimos sueldos y se sometan a condiciones deshumanas de trabajo.

En el siglo XIX, la porción de trabajadores libres y pobres es grande, a medio camino de los señores y de los esclavos, que vivían de favores prestados a los propietarios de tierras. A su vez, la urbanización acelerada, de los años 40 a 80 del siglo XX, creó un segmento de trabajadores mal remunerados que no consiguen construir una carrera ni ascender profesionalmente.

Otro aspecto típico del mercado de trabajo brasileño es la enorme diferencia entre los rendimientos: el 10% más rico posee una renta promedia aproximadamente 40 veces mayor que el 10% más pobre. Esa diferencia es de aproximadamente cinco veces en la mayoría de los países desarrollados, donde el analfabetismo y la baja escolaridad son cuestiones que se superaron desde comienzos del siglo XX.

Durante la implementación de las industrias en Brasil, la sociedad era marcada por ideas liberales, donde el Estado tenía un papel mínimo y el mercado se regía por la “mano

invisible”, lo que propiciaba un equilibrio de fuerzas. Así, la creación de leyes laborales de cuño proteccionista era incompatible con el liberalismo vigente. Las condiciones de trabajo de comienzos del siglo pasado eran las peores posibles: sueldos extremadamente bajos, jornadas de trabajo prolongadas y ninguna protección social, inclusive de la previsión.

El liberalismo, aliado a aquellas pésimas condiciones, hacía con que el trabajador viviera un período donde no había quien lo protegiera. La necesidad del empleo, visto el contexto de creciente urbanización, obligaba al trabajador a aceptar trabajo sin fijarse en las condiciones.

Las primeras industrias que se instalaron en Brasil exigían fuerza en la ejecución de las tareas, lo que limitaba el empleo a los hombres. Con el descubrimiento de nuevas tecnologías y la consecuente mejora de las máquinas fabriles, la fuerza dejó de ser un prerrequisito, lo que abrió la posibilidad de empleo de mujeres y niños. La mano de obra femenina e infantil pasó a utilizarse ampliamente, ya que los sueldos que se pagaban eran bastante inferiores a los de los hombres adultos. Las mujeres también se utilizaban en las industrias donde había poca mecanización, como en el caso de la industria textil. Aun en ese ramo, las mujeres trabajaban para las industrias sin salir de casa, en la condición de costureras. En el área rural, esa mano de obra también se utilizaba ampliamente, pues ellos recibían la mitad de lo que se les pagaba a los hombres, aunque el trabajo que se hacía era el mismo y en la misma intensidad.

El liberalismo que existía en aquella época estaba en todas las áreas de la sociedad, desde la economía hasta el modelo de familia. De esa manera, la familia tradicional burguesa estaba comandada por el hombre, que tenía la responsabilidad de proveedor del hogar. Sin embargo, muchas mujeres pobres tenían que trabajar para garantizar el mantenimiento de su familia. Ellas sufrían un doble prejuicio: el primero debido al pensamiento liberal que decía que el lugar de la mujer era en la casa, cuidando al marido y a los hijos; y el segundo debido a la cuestión económica, ya que la mujer recibía un sueldo inferior al de los hombres.

Así, al paso que para las mujeres pobres trabajar era una necesidad, las mujeres de clase media eran estimuladas a quedarse en casa. Lo que ganaban las mujeres que querían trabajar se veía como adicionales a lo del marido, pudiendo estar insertadas en profesiones típicamente femeninas: enfermera, asistente social, costurera, vendedora, empleadas de oficina o servicios públicos y profesora primaria.

La industrialización y la participación cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo, en las diversas profesiones, llevó a la demanda por una inversión en escolaridad, probando modificaciones en el *status* de esas mujeres. A pesar del prejuicio que todavía existía, trabajar afuera pasó a ser visto como algo sofisticado, al paso que el trabajo doméstico se desvalorizó también debido a la invención de aparatos que facilitarían las tareas del hogar. A fines de la década de 1970 se podía ver una mayor concentración del trabajo femenino en el sector terciario, a pesar de que todavía existían muchas trabajadoras rurales. La mayor parte de las trabajadoras, urbanas y rurales, no trabajaba menos de 40 horas semanales, lo que no eliminaba la ejecución de trabajos domésticos.

De una forma muy especial, en los años 1970 se observó un aumento significativo de empleadas en planilla en todas las porciones de edad, sobre todo en la porción de 20 a 29 años, tanto en el sector agrícola como en el urbano. Con relación a la participación femenina en el Mercado de Trabajo formal, es decir, en planilla, hay una mayor incidencia en planilla para las trabajadoras de los diversos ramos industriales.

En aquel período se constató que, aunque las mujeres trabajadoras tuvieran en planilla firmadas en el sector industrial, la PEA femenina era más predominante en el sector terciario. Así, se deduce que había una alta concentración de mujeres trabajando informalmente, sin garantías laborales y de la previsión. El sector secundario absorbió una proporción mayor de mujeres en la década de 1950, pero había una migración al sector terciario en la década de 1970.

La década de 1980 fue marcada por la “década perdida” económica. En ese período, muchos puestos de trabajo se cerraron en los sectores primario y secundario. Sin embargo, se abrieron otros puestos en el sector terciario, especialmente en el comercio y prestación de servicios, justamente áreas donde más se abrió espacio para el trabajo femenino. La “década perdida” trajo la reducción, en números relativos y número de empleados asalariados y un aumento de trabajadores autónomos o informales. Con ello, muchas mujeres se veían obligadas a trabajar para complementar la renta familiar, o aun para suplirla, cuando el jefe de la familia perdía el empleo.

El Brasil de comienzos del siglo XX pasó por una gran transformación en la estructura económica y social de las relaciones de trabajo. El comienzo de la República y el fin de la esclavitud trajeron una masa de mano de obra descalificada al mercado de trabajo y con ello se crearon miles de puestos de trabajo en la agricultura.

En ese período, las leyes laborales y la protección social a la mujer surgieron de la necesidad de dirimir conflictos o de evitarlos. En este sentido, las leyes laborales aparecieron en Brasil en el momento de la industrialización del país, pues con el empleo urbano aumentó la posibilidad de existencia de conflictos laborales.

El primer marco legal de la República, la Constitución de 1891, no trató la cuestión del trabajo de la mujer. Su preocupación primordial era acabar con los privilegios de la nobleza. Se observó, en ese período, una inversión en lo que se refiere a las mujeres, pues al contrario del pensamiento dominante, la expulsión de la mujer del mercado de trabajo, y no su inserción, ocurrió simultáneamente a la presión de los operarios por la aprobación de leyes laborales. La protección social que se ofrecía a la mujer por su condición de generadora de vida aumentó los costos de mantenimiento de estas trabajadoras, lo que llevó a una reducción de la utilización de mano de obra femenina. De esa manera, las mujeres acabaron trabajando en tareas menos especializadas y con una menor remuneración en la división del trabajo para compensar ese costo más alto.

El Código Civil que entró en vigor en 1917, consideraba a la mujer casada relativamente incapaz, de la misma forma que los menores entre 16 y 21 años de edad, los pródigos y los silvícolas. Con ello, los actos de la vida de la mujer estaban condicionados a la concordancia del marido, incluso el acceso al mercado de trabajo.

La Ley Estatal Paulista nº 1.596, del 29 de diciembre de 1917, fue la primera ley laboral de protección a la mujer operaria e instituyó el Servicio Sanitario del Estado. Por esta ley, estaba prohibido el trabajo de mujeres en industrias durante el último mes de embarazo y el primer puerperio. En el año 1923, esta norma tuvo eco en el escenario nacional, por medio del Reglamento del Departamento Nacional de Salud Pública. La diferencia entre las dos normas es que el período de descanso de un mes antes y un mes después del parto también se extendía a las trabajadoras del comercio. Otra innovación de la norma federal fue la facultad de

amamantamiento, debiendo los establecimientos crear guarderías o salas de amamantamiento cerca de las sedes, así como organizar cajas para auxiliar financieramente a las madres pobres.

La Convención nº 3 de la OIT, de 1919, que Brasil ratificó en 1934, garantizó a la mujer trabajadora una licencia remunerada compulsoria de seis semanas antes y después del parto, además de 2 intervalos de 30 minutos, durante la jornada de trabajo, para amamantamiento. Este instrumento legal consideraba ilegal el despido durante el embarazo y la licencia compulsoria. El país también ratificó, en 1937, la Convención nº 4, de 1921, que prohibía el trabajo nocturno de la mujer en las industrias públicas o privadas, excepto en las de carácter familiar. Posteriormente, Brasil denunció esta convención. Así, la norma internacional, más que protección, tenía un que de prohibición, lo que acababa haciendo con que las trabajadoras aceptaran “empleos que violaban esas y otras leyes proteccionistas”.

El trabajo de la mujer en los establecimientos industriales y comerciales se reglamentó por medio del Decreto nº 21.417-A, publicado el 17 de mayo de 1932. Entre otros aspectos, el Decreto aseguraba:

- . Protección a la maternidad por medio del descanso obligatorio de 4 semanas antes y después del parto, pudiendo cada período aumentar 2 semanas cuando un médico lo certificaba;
- . Auxilio, durante el alejamiento, correspondiente a la mitad del promedio obtenido en sus 6 últimos vencimientos;
- . Retorno a las funciones que ejecutaba antes de la licencia;
- . Quiebra del contrato de trabajo, por la trabajadora embarazada, si se comprobaba que la función ejercida era perjudicial a la salud de la madre y del niño;
- . Descanso de 2 semanas a la empleada que sufriera un aborto no criminoso;
- . 2 intervalos diarios, de media hora cada uno, para amamantamiento en los primeros 6 meses de vida del niño;
- . Existencia de un lugar apropiado para amamantamiento en establecimientos que contaran con más de 30 empleadas con edad superior a 16 años;
- . Prohibición de despido por motivo de embarazo; y
- . Prohibición del uso del trabajo femenino en servicios peligrosos e insalubres.

Es importante notar que algunos artículos, como la duración de la licencia por maternidad, se modificaron con la promulgación de la Convención nº 3 de la OIT.

La Carta Magna de 1934 adoptó una tendencia social democrática, alejando los ideales liberales que estaban presentes en la vieja sociedad brasileña. Con ello, la Constitución recibió un capítulo referente al orden social y económico, donde apareció por primera vez el conjunto de normas de protección al trabajador. Las garantías que figuraban en ese capítulo trataban de la jornada diaria de 8 horas, del descanso semanal, de las vacaciones anuales remuneradas, de la igualdad de sueldos entre hombres y mujeres, de la prohibición del trabajo femenino en

actividades insalubres, de la asistencia médica y sanitaria a la gestante, del sueldo por maternidad y de la licencia por maternidad.

Fruto del golpe de Estado que promovió el Presidente Getúlio Vargas, la Constitución de 1937 representó un retroceso en las garantías a la trabajadora, ya que excluyó de su texto la garantía de empleo a la gestante y la isonomía salarial entre hombres y mujeres, a pesar de contener el principio de igualdad de todos ante la ley. Eso abrió la brecha legal para la desigualdad en la remuneración. En el año 1940 se sancionó el Decreto Ley nº 2.548, que permitía que las mujeres recibieran sueldos hasta el 10% menores que los hombres.

En el área rural predominaba el sistema de “colonato”, donde, por medio de un contrato, el dueño de una hacienda cedería un espacio en la hacienda a la familia colona y ésta prestaría servicios al propietario de las tierras. La familia colona tenía libertad para vender el excedente de la producción de su espacio. No había protección legal a los trabajadores del campo, en general a las mujeres trabajadoras rurales como un todo.

En el día a día de los trabajadores rurales brasileños, la mujer desarrollaba sus actividades en igualdad de condiciones que los hombres, y, además, cuidaba de las tareas domésticas. La gran diferencia para la trabajadora urbana es que la trabajadora rural tenía cierto prestigio por sus tareas, al paso que ellas eran mal vistas por la sociedad.

A partir de la creación de la Consolidación de las Leyes del Trabajo – CLT, en el año 1943 empezó el período de mayor protección a los trabajadores. La CLT compiló todos los textos legales existentes sobre derecho del trabajo, individual, colectivo y procesal; sin embargo, tenía un cuño básicamente populista.

La CLT posee un capítulo con el título “De la protección del trabajo de la mujer”, que aborda la duración y las condiciones del trabajo, el trabajo nocturno, los períodos de descanso, los métodos y lugares de trabajo y la protección a la maternidad. Al analizar este Capítulo de la CLT es posible observar que el legislador se preocupó tanto con la protección a la mujer como con su salud, su moral y su capacidad reproductiva. Sin embargo, al mismo tiempo que protegía, la CLT también acababa impidiendo el acceso de las mujeres a algunos puestos de trabajo, debido a la prohibición de trabajo nocturno. La protección a la maternidad también era impeditiva, ya que para el empleador era más ventajoso contratar hombres, pues tenían pocos derechos laborales.

Tras la deposición de Getúlio Vargas, en 1946, se promulgó una nueva Constitución. En ella se observan los principios social demócratas, así como la Constitución de 1934, sufriendo gran influencia de los laborales. Así, además de asegurar las garantías que ya existían, ella trajo nuevos derechos, como la asistencia a los desempleados, la garantía de derecho de huelga y la participación obligatoria y directa en la ganancia de las empresas.

En 1962 se promulgó el Estatuto de la Mujer Casada, que actualizaba jurídicamente una situación recurrente y corregía los problemas legales existentes en el Código Civil vigente. Él excluyó la condición de relativamente incapaz de la mujer casada, sacándole al marido, en el campo laboral, el poder de autorizar el trabajo femenino.

El avance tecnológico también se extendió al campo. A partir de mediados de la década de 1950, los trabajadores rurales pasaron a tener dos opciones en términos de trabajo: mudarse a las nuevas fronteras agrícolas o intentar vivir en la ciudad. Las ex trabajadoras rurales

tuvieron que dedicarse en la ciudad a profesiones de media o baja cualificación. En 1963, entró en vigor el Estatuto del Trabajador Rural, que buscó asegurarle a éste casi los mismos derechos de los trabajadores urbanos. Sin embargo, el Estatuto se revocó en 1973, decidiéndose extender al trabajador rural, con algunas excepciones, los mismos derechos de los trabajadores urbanos. De esa manera, no hubo ninguna novedad en la legislación para la trabajadora rural.

En la década de 1980, la imagen social de la mujer se remodeló en un momento de dificultades económicas, ampliación de los movimientos feministas, fortalecimiento de las organizaciones sindicales y lucha por la redemocratización del país. Eso posibilitó una reevaluación de la legislación referente a la mujer y un debate sobre la igualdad entre los sexos.

La Constitución de 1988, reflejando los debates, aseguró la igualdad entre hombres y mujeres, concediendo diferenciaciones donde ellas realmente existían, como en el caso de la maternidad. Se extinguió la prohibición del trabajo nocturno de las trabajadoras, se amplió la licencia por maternidad de 12 semanas a 120 días y se instituyó la estabilidad provisoria a la gestante desde el momento de la confirmación del embarazo hasta 5 meses después del parto. Por estas actitudes del legislador Constituyente, podemos concluir que había una clara intención de proteger la familia y, al mismo tiempo, asegurar que la mujer no tuviera que elegir entre el trabajo y la familia, estando al lado de sus hijos al comienzo de la vida.

El costo de la licencia por maternidad de 120 días hizo con que muchos empleadores amenazaran despedir a sus funcionarias, y otros pasaron a sólo contratar mujeres solteras o que comprobaran que no estaban embarazadas. Para evitar abusos, se creó la Ley nº 9.029/95, que prohibía la exigencia de certificados de embarazo o esterilización para que se realizara la admisión o durante el correr del contrato de trabajo.

Por fin, la Constitución de 1988 también previó la protección al mercado de trabajo de la mujer, teniendo como objeto garantizar que hombres y mujeres tuvieran la misma oportunidad de acceso al trabajo, alejando cualquier forma de discriminación en relación a la mujer. Para iniciar la reglamentación de esta garantía, se aprobó la Ley nº 9.799/99, que insertó artículos en la CLT, en el capítulo que trata sobre protección al trabajo de la mujer. Ella modificó el título de la primera sección de “De la duración y condiciones de trabajo” a “De la duración, condiciones del trabajo y de la discriminación contra la mujer”. Esas modificaciones tenían como objeto cohibir distorsiones y punir la discriminación contra el trabajo de la mujer, más que incentivar su contratación y permanencia en el cargo.

A lo largo de los últimos 150 años, ocurrieron muchos hechos referentes a la historia de la Mujer. En esta historia reciente del proceso de conquistas y crecimiento de los movimientos y actitudes individuales de las mujeres en la búsqueda por posiciones y conquistas, es interesante citar algunas.

En la lucha por la independencia del Departamento de Bahia, en 1822, formó parte un cierto soldado Madeiros. Su verdadera identidad, sin embargo, era Maria Quitéria de Jesus. Considerada la primera feminista brasileña, Nísia Floresta Brasileira Augusta, publicó en 1932 el libro “Direitos das Mulheres e Injustiça dos Homens” [Derechos de las Mujeres e Injusticia de los Hombres]. En el año 1873, una profesora de Minas, Sra. Diniz, lanzó el periódico “O Sexo Feminino” [El Sexo Femenino]. La primera mujer que entró a la carrera diplomática fue Maria José de Castro Rebelo. En 1918, Bertha Lutz empezó la lucha por la

emancipación de la mujer. Les ganó a diez hombres en un concurso para el cargo en el Museo Nacional. Dos años después nació la Federación Brasileña por el Progreso Femenino, inspirada por ella.

Por medio del embate político, Rio Grande do Norte reconoció, 1927, el derecho de voto a la mujer y en 1934 la nueva Constitución reconoció el derecho de voto a la mujer. Trece años después, surgió el periódico “Momento Femenino” [Momento Femenino], que tenía un trabajo volcado hacia la defensa de la mujer.

En el año 1952, ocurrió la 1ª Asamblea Nacional de Mujeres, que tenía como objeto discutir los derechos de la mujer trabajadora. Cincuenta y dos años después, ocurrió la 1ª Conferencia Nacional de Políticas para Mujeres, donde 3.000 mil delegadas de todo el país, con sus diferencias de raza, género o trabajo, siendo ellas urbanas o rurales, y con diferentes opciones sexuales, debatieron temas como: análisis de la realidad brasileña social, económica, política y cultural y de los retos para la construcción de la igualdad; evaluación de las políticas públicas desarrolladas para las mujeres en las tres instancias de gobierno; proposición de principios y directrices de la política nacional para las mujeres en una perspectiva de género, indicando las prioridades para los próximos años, entre otros temas. En 1956 ocurrió la Conferencia Nacional de Trabajadoras de la Ciudad y Campo; reivindicaron guardería y derechos laborales a la mujer del campo y mujeres en la dirección de sindicatos.

El nuevo Estatuto Jurídico de la Mujer casada, creado en 1962, estableció que el marido no decidía más todo por la mujer, pero todavía era la cabeza de la familia. Al año siguiente nació la “Asociación de las Amas de Casa”, que tenía como primera victoria la construcción de varias guarderías. Ese mismo año, el Encuentro Nacional de la Mujer Trabajadora discutió el trabajo de la empleada doméstica y de la menor.

En el año 1972, la Ley nº 5.859 determinó que la empleada doméstica debía estar en planilla y pagar al Instituto Nacional de Previsión Social (INPS), además de garantizar el derecho al gozo de vacaciones.

De marzo a septiembre de 1977, una Comisión Parlamentar Mixta de Investigación, creada por el Congreso para examinar la situación de la mujer en la sociedad brasileña, promovió veinte reuniones y recogió 35 declaraciones. El día 5 de octubre de 1977, la divulgación del informe de 134 páginas con las conclusiones de la CPI, elaborado por la deputada Lígia Lessa Bastos (Arena-RJ), la única mujer del Congreso, concluyó que había discriminación oficial y oficiosa contra la mujer. Ese mismo año, el 4 de noviembre, la escritora Raquel de Queiroz fue la primera mujer que entró a la Academia Brasileña de Letras.

En el 3<sup>er</sup> Congreso Nacional de las Empleadas Domésticas, en 1978, las trabajadoras reclamaron vacaciones de 30 días y aguinaldo. Al año siguiente, en las conmemoraciones del 8 de marzo, en Río, se reunieron mujeres de cinco Departamento en el encuentro Nacional. En el Norte del país, Eunice Mafalda Michelis fue la primera mujer que fue senadora, por Amazonas. Marisa Nunes fue la primera mujer a dar parte a la policía por haber sido violentada.

El año 1978 fue de mucha actividad en la lucha de las mujeres. Las Madres de la Zona Norte de San Pablo fueron a la Alcaldía para protestar por guarderías. Ocurrió la primera paseata de 100 prostitutas, en San Pablo, contra la represión policial. Ellas amenazaron entrar en huelga. Feministas de Río de Janeiro protestaron contra el resultado del juicio de Doca Street, asesino

de Ângela Diniz. Dicen que Ângela fue al banco de los reos: “Su asesino fue prácticamente absuelto y aun glorificado como galán romántico, defensor de su honor”.

En 1980, feministas de Río de Janeiro protestaron por la prisión de dos muchachas acusada de hacerse un aborto. Pidieron la legalización del aborto, pero la lucha de las mujeres por el derecho de decidir sobre qué hacer con su cuerpo hasta hoy es bastante actual y provoca profundos e intransigentes debates. En las conmemoraciones del 8 de marzo, día Internacional de la Mujer, ocurrió el 2º Congreso de la Mujer Paulista con la participación de 4 mil mujeres y 52 entidades. El tema es el mismo de siempre: LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES. Muchos otros hechos, pequeños y grandes, y tantas otras mujeres se podrían citar en esta rápida cronología, pero siempre cometeríamos el gran error de excluir hechos y nombres. Por este motivo, elegí realizar un mosaico rápido y que hablara sobre algunas cuestiones interesantes para ampliar el conocimiento sobre la Cuestión de Género en Brasil.

El trabajo femenino, desde su origen, ha quedado evidente en un mercado donde las actividades son una extensión del trabajo doméstico. Las mujeres brasileñas se han especializado en desarrollar, a lo largo de los años, actividades en las áreas de salud, educación y asistencia social. En los días actuales, sin embargo, el avance tecnológico y la creciente mecanización ampliaron las opciones de ocupación profesional para las mujeres; lo que no tiene reflejos en este avance, sin embargo, es el factor remuneratorio. Tanto en el régimen general de previsión social como en los regímenes propios, lo que se ha observado es una diferencia salarial considerable entre hombres y mujeres.

El gobierno brasileño, preocupado con las cuestiones de género, creó, en 2003, la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres (SPM), que tiene como objeto establecer políticas públicas que contribuyan para la mejora de la vida de todas las brasileñas y reafirmar el compromiso del Gobierno Federal con las mujeres del país. Tal Secretaría recorre una trayectoria horizontal y transversal en todo el gobierno federal, de forma a establecer alianzas con diversas instancias gubernamentales. SPM busca dirimir las desigualdades y diferencias sociales, raciales, sexuales, étnicas y de las mujeres deficientes. Creada por medio de la Medida Provisoria 103, el primer día del gobierno del presidente Luiz Inácio Lula da Silva, la SPM desarrolló acciones conjuntas con todos los Ministerios y Secretarías Especiales, teniendo como reto la incorporación de las especificidades de las mujeres en las políticas públicas y el establecimiento de las condiciones necesarias para su plena ciudadanía.

La SPM tiene como competencia: asesorar directa e inmediatamente el Presidente de la República en la formulación, coordinación y articulación de políticas para las mujeres; elaborar e implementar campañas educativas y no discriminatorias de carácter nacional; elaborar la planificación de género que contribuya en la acción del gobierno federal y de las demás esferas de gobierno; promover la igualdad de género; articular, promover y ejecutar programas de cooperación con organismos nacionales e internacionales, públicos y privados, volcados hacia la implementación de políticas para las mujeres; promover el seguimiento de la implementación de la legislación de una acción afirmativa y definición de acciones públicas que tengan como objeto el cumplimiento de los acuerdos, convenciones y planes de acción firmados por Brasil, en los aspectos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres y de combate a la discriminación, teniendo como estructura básica el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, el Gabinete y tres Subsecretarías.

El Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer se creó en 1985, vinculado al Ministerio de Justicia, para promover políticas volcadas hacia la eliminación de la discriminación contra la

mujer y para asegurar su participación en las actividades políticas, económicas y culturales del país. Desde aquella época hasta hoy, sus funciones y atribuciones se modificaron bastante. En el gobierno del Presidente Lula pasó a integrar la estructura de la Secretaría Especial de Políticas para Mujeres de la Presidencia de la República, contando con representantes de la sociedad civil y del gobierno, lo que amplía el proceso de control social sobre las políticas públicas para las mujeres. Es competencia suya apoyar a la Secretaría en la articulación con otras instituciones de la administración pública federal y con la sociedad civil.

Datos de la Investigación Nacional por Muestreo de Domicilios – PNAD 2004 muestran que en Brasil existen aproximadamente 6,72 millones de empleados domésticos – grupo que representa el 7,6% de la población ocupada total brasileña (84,84 millones de personas). Las mujeres, en esta categoría (6.040.067), son la mayoría absoluta (93,3% del total) y corresponden al 17,0% de la población ocupada femenina, dato que corrobora en sentido común que el trabajo doméstico responde por una parte significativa de los puestos de trabajo ocupados por mujeres. Al analizar la evolución de las PNAD's de 1992 a 2004, se observa un crecimiento en el empleo doméstico, en lo que se refiere a las mujeres, que pasó del 11,9% en 1992 al 17,3% en 2004, lo que corresponde a un crecimiento de 5,4 puntos porcentuales en 12 años.

Tal aumento de las mujeres trabajadoras domésticas en la población ocupada femenina puede estar vinculada a la baja escolaridad de las mismas, lo que resulta en una baja cualificación profesional, dentro de un mercado de trabajo que cada vez más amplía las exigencias a este respecto para ocupar puestos de trabajo. Las trabajadoras domésticas poseen un promedio de apenas 5,55 años de estudio, visto que el 67,9% de ellas no concluye la enseñanza primaria (8 años de estudio), siendo que el 10,5% posee menos de 1 año de estudio.

Al analizar, de forma más genérica, la cuestión de la instrucción de las trabajadoras brasileñas, así como las perspectivas para el futuro en la búsqueda de las conquistas de sus derechos, observamos que tenemos un crecimiento significativo del mercado de trabajo y una disminución del desempleo oculto y formas precarias de ocupación de mano de obra. Esos nuevos puestos de empleos, sin duda, exigirán trabajadores más cualificados y con mayor promedio de escolaridad. Como las mujeres son, entre los trabajadores, las que tienen el mayor nivel de instrucción, parece que es perceptible que tiende a surgir un espectro de nuevas oportunidades.

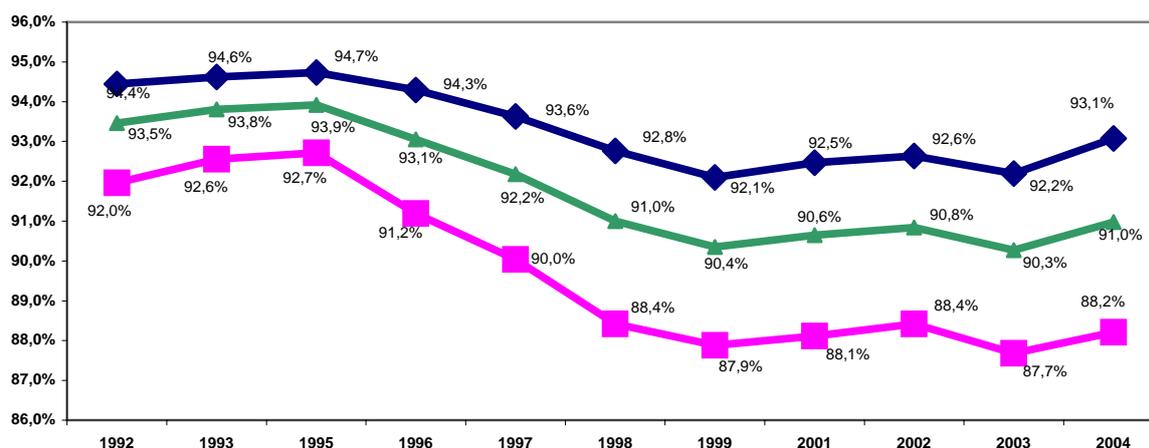
La población brasileña está compuesta por 176 millones de personas. Dentro de ese universo, al analizar la PNAD 2001, constatamos que el 12,4% de la población total está constituido por analfabetos, siendo que el 12,4% son hombres y el 12,3% son mujeres. Cuando abrimos esos datos a los centros urbanos y zonas rurales, tenemos la siguiente situación: en los centros urbanos, el 8,9% de analfabetos son hombres y el 9,9% son mujeres; en el medio rural, el total es del 28,7% de analfabetos, de los cuales el 30,3% son hombres y el 27% son mujeres. Considerando el promedio de años de estudio de la población con más de 10 años, total o ocupada, por sexo, usando el año base 2001, los resultados son los siguientes: en el total de la población no ocupada tenemos 6,1 años de estudio, siendo 5,9 años para los hombres y 6,2 para las mujeres. De la población ocupada, los datos de la PNAD muestran que en su total los hombres tienen, en promedio, 6,3 años de estudio y las mujeres 7,3 años, obteniendo un total de 6,7 años.

Los resultados anteriormente expuestos demuestran que las mujeres tienen un mayor grado de escolaridad que los hombres, así como son más alfabetizadas que ellos. Al analizar el promedio de años de estudio, la situación de las mujeres también es bastante cómoda, pues en

la población ocupada las mujeres poseen un año más de estudios que los hombres. En la población no ocupada, sin embargo, esa diferencia es de apenas 3 meses.

De acuerdo a datos del Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), se concedieron, en el año 2005, 141.401 beneficios a los trabajadores domésticos brasileños, siendo que de este total 134.237 beneficios son de mujeres y 7.164 son de hombres. Tal hecho reafirma que el trabajo doméstico es una actividad eminentemente femenina, pues los beneficios que el INSS concede a las trabajadoras domésticas representan el 94,9% del total.

### Brasil – Tasa de Ocupación por Género, 1992 a 2004



◆ Tasa de Ocupación Hombres    ■ Tasa de Ocupación Mujeres    ▲ Tasa de Ocupación Total

Fuente: Microdatos PNAD.varios años

En el Gráfico – Brasil – Tasa de Ocupación por Género, 1992 a 2004, observamos que los hombres tienen una tasa de ocupación más alta que las mujeres, por lo tanto, muestra menores dificultades para su ocupación en el mercado de trabajo. Las mujeres tuvieron una tasa de desempleo del 12% de fines de los años 90 en adelante, al paso que para los hombres esta tasa nunca llegó al 8% en el período que se analizó.

### 2.3 – Cuestión de Raza

Brasil, en su formación histórica – Colonia, Imperio y República, tuvo una acción activa y permisiva ante la discriminación y el racismo que afecta la población afro-descendiente del país hasta los días de hoy. El actual Gobierno brasileño aceptó el reto y, en 2003, osó al crear, el día 21 de marzo (en el cual se conmemora el Día Internacional por la Eliminación de la Discriminación Racial), la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR), que tiene estatus de Ministerio y es el organismo de asesoría directa e inmediata de la Presidencia de la República. Tal hecho ocurrió, en especial, en reconocimiento a las luchas históricas de los movimientos sociales, en especial del movimiento negro, así como a la situación de desigualdad racial que vivía una amplia porción de la población negra.

El principal papel de esa Secretaría es promover la igualdad y la protección de los derechos de individuos y grupos raciales y étnicos afectados por la discriminación y demás formas de intolerancia – negros, indígenas, gitanos, árabes, palestinos, judíos y otros, con énfasis en la población negra. Otro papel importante de SEPIR es el de seguir y coordinar políticas de distintos Ministerios y otros organismos del Gobierno brasileño para la promoción de la igualdad racial. En sintonía con la misión de la Secretaría, se elaboró la Política Nacional de Promoción de la Igualdad Racial, donde se desarrolla un conjunto de acciones prioritarias que abarcan distintos organismos raciales: políticas para “remanentes de quilombos” (lugar donde se refugiaban los negros que huían de las haciendas); desarrollo, trabajo y generación de renta; educación y ciudadanía, diversidad cultural y combate a la intolerancia religiosa; salud y calidad de vida; seguridad pública y ordenamiento jurídico y políticas de relaciones internacionales.

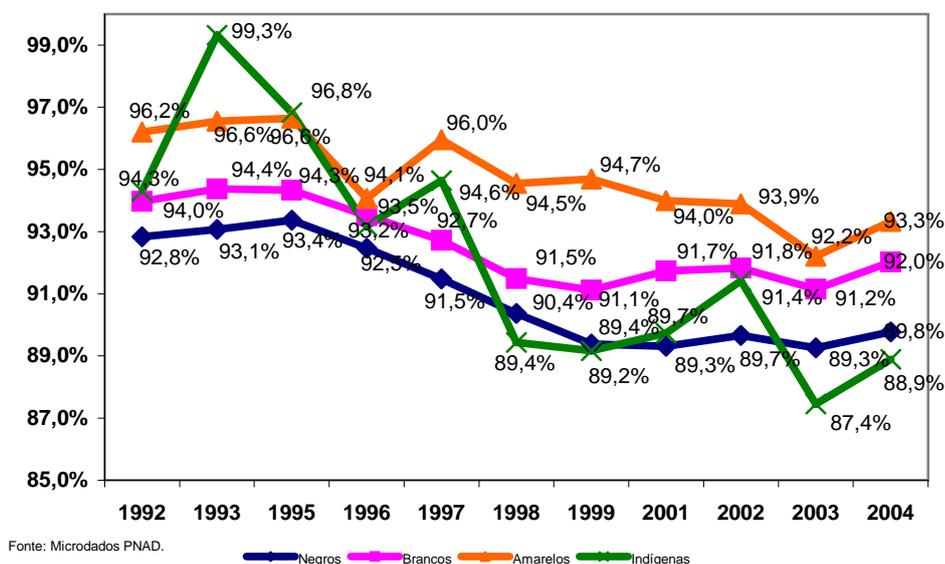
En el trabajo de la Secretaría, considerando el compromiso que asumió el Gobierno Federal para el éxito de las políticas de igualdad racial, se sintió necesidad de crear el Consejo Nacional de Promoción de Igualdad Social (CNPIR) – un organismo de carácter consultivo compuesto por entidades e instituciones de la sociedad civil representativas de diversos grupos raciales, que tienen como finalidad proponer, en ámbito nacional, políticas que tengan como objeto la reducción de las desigualdades sociales – y el Foro Intergubernamental de Promoción de la Igualdad Racial (Fipir) – constituido por gobiernos estatales y municipales. La Federación Nacional de las Trabajadoras Domésticas es una de las entidades que forma parte de CNPIR.

En la publicación “Políticas de Promoción de la Igualdad Racial en la Educación”, del Centro de Estudios de las Relaciones de Trabajo y Desigualdades (CEERT), de 2005, algunos datos sobre las exclusiones de los negros son bastante interesantes. Según la publicación, que toma como base el IBGE y la PNAD 2003, los negros (negros y pardos) representan el 47,3% de la población brasileña, siendo que los blancos suman el 52,1% y los amarillos e indígenas el 0,6%. En la distribución porcentual del rendimiento del 10% más pobre, el 67,8% son negros. Entre los blancos, ese porcentual es del 32,2%. La expectativa de vida de los negros brasileños es 6 años inferior a la de los blancos, siendo que la de los negros es de 68 años en comparación a 74 años para los blancos.

Otro dato importante de la publicación es que entre los brasileños que posee computadora, el 79,77% son blancos, el 15,32% son pardos y el 2,42% negros, lo que significa decir que para cada negro / pardo con acceso a la informatización existen 3,5 blancos. Por la PNAD, IBGE de 2003, los empleadores blancos sumaban el 5,8%, al paso que los afro-descendientes apenas el 2,2%. La tasa de analfabetismo de las personas con 15 o más años de edad representa el 16,8% entre los negros contra el 7,1% entre los blancos. En lo que se refiere a enseñanza primaria, el 75,3% de adultos negros no completó este ciclo, contra el 57% de los blancos, así como apenas el 2% de los jóvenes negros tiene acceso a la universidad.

Según informaciones de SEPIR, personas negras tienen un menor número de años de estudio que personas blancas, es decir, 4,2 años para negros y 6,2 años para blancos. En la porción de edad de 14 a 15 años, el índice de personas negras no alfabetizadas es del 12%, mayor que el de personas blancas en la misma situación. Alrededor del 15% de los niños blancos entre 10 y 14 años están en el mercado de trabajo, al paso que el 40,5% de los niños negros, en la misma porción de edad, vive esta situación.

## Brasil – Evolución de la Tasa de Ocupación por Etnia, 1992 – 2004



Al analizar el Gráfico – Brasil – Tasa de Ocupación por Etnia, 1992-2004, se observa que la participación de los blancos en el mercado de trabajo es permanentemente superior al 91% a lo largo de todo este período, al paso que la participación de los negros presenta caídas. Existe una diferencia visible entre blancos y negros en lo que se refiere a la tasa de ocupación, lo que demuestra mayores dificultades de acción y oportunidades en el mercado de trabajo por parte de trabajadores y trabajadoras negras.

### 2.4 – El trabajo infantil

En 1989, las Naciones adoptaron la Convención de los Derechos del Niño y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se responsabilizó por prestar asistencia directa a los países en el combate al trabajo infantil. En 1992, con el apoyo financiero de la República Federal de Alemania, se lanzó el Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil. En aquella época, seis países subscribieron el Programa, Brasil, India, Indonesia, Kenia, Turquía y Tailandia. Ese Programa se transformó rápidamente en el mayor programa mundial exclusivamente centrado en el trabajo infantil. Según informaciones de OIT, hoy ese Programa tiene aproximadamente 30 financiadores en 86 países donde se adopta.

Otras acciones importantes en la lucha por la eliminación del trabajo infantil vinieron de la Cumbre Social de Copenhague, en 1995, que convocó los países a cumplir los derechos expresados en las Convenciones de OIT, así como se adoptó la Declaración de OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que incluye la eliminación del trabajo infantil como uno de los cuatro principios fundamentales de los miembros de la Organización. En 1999, los miembros de OIT adoptaron la Convención sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil – que obtuvo una adhesión extremadamente rápida.

En septiembre de 2005, en la Cumbre Mundial que contó con la participación de 150 Jefes de Estado y de Gobierno, se amplió el compromiso global para enfrentar la erradicación del trabajo infantil de forma integrada. En ese contexto, las instituciones financieras internacionales y otras agencias de las Naciones Unidas buscaron conocer la relación entre

trabajo infantil, la reducción de la pobreza y la educación para todos, informa la OIT en su Informe Global “El fin del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance” (nº 95, Sesión 2006).

En el Informe consta que, en 2004, había 218 millones de niños sometidos al trabajo infantil, de los cuales 126 millones realizaban trabajos peligrosos. Sin embargo, el número de niños trabajadores en todo el mundo cayó el 11 por ciento en los últimos 4 años, al paso que el número de niños involucrados en trabajo peligroso disminuyó el 26 por ciento. Para la porción de edad de 5 a 14 años, la reducción en el trabajo peligroso fue aun más acentuada, es decir, el 33 por ciento. El cuadro global que emerge es que el trabajo infantil está disminuyendo, y cuanto más perjudicial y vulnerable sea establecer los niños involucrados, más rápido disminuye.

El Informe muestra que en América Latina y en Caribe se han obtenido los mayores progresos, pues el número de niños trabajadores cayó significativamente a lo largo de los últimos cuatro años, con apenas el 5 por ciento de los niños involucrados en el mercado de trabajo. Los menores progresos ocurrieron en África Subsahariana, donde las tasas de crecimiento de la población, la infección por HIV/SIDA y el trabajo infantil siguen siendo muy altos.

OIT en Brasilia elaboró un Suplemento – Brasil del Informe Global, con el objeto de ofrecer informaciones específicas sobre la situación brasileña. Brasil fue uno de los países en el mundo que abrigó el Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC) y desarrolló, de forma muy responsable, en sus fronteras, una red dinámica y activa en el combate al trabajo infantil. Según los estudios de OIT/Brasil en el caso brasileño, tanto en números absolutos como en términos proporcionales, hubo una reducción significativa del trabajo infantil, pues el número de trabajadores en todas las porciones de edad ha caído con el pasar de los años. Ese análisis se llevó a cabo por medio del estudio de las PNAD’s de los años de 1992 a 2004, incluyendo los niños y adolescentes de 5 a 17 años.

El Estudio muestra la disminución de la cantidad de niños trabajadores por sexo en la porción de 10 a 17 años. Históricamente, la incidencia del trabajo infantil entre los niños siempre fue mayor que entre las niñas. Ese perfil se repite para los niños entre 5 y 9 años. Cuando esos números se analizan proporcionalmente, se observa un hecho interesante, informa el Estudio: aunque haya una tendencia de disminución del índice de trabajo infantil en los dos sexos, la disminución entre las niñas entre 10 y 17 años es más lenta que entre los niños de la misma porción de edad.

Para entender mejor los datos del trabajo que desarrolla OIT/Brasil sobre trabajo infantil es importante resaltar que Brasil posee más de 8 millones de km, que están divididos en 26 Departamentos, además del Distrito Federal. Nuestro territorio se divide en cinco Regiones geográficas, las cuales son: Norte, Nordeste, Centro Oeste, Sur y Sudeste. En el estudio se observó que, en números absolutos, las regiones Norte y Sudeste son las que más presentan trabajadores infantiles.

En el Suplemento de OIT / Brasil es interesante observar el análisis del impacto del trabajo infantil pasado en los rendimientos de una persona en relación a la porción de edad en la cual ella empezó a trabajar. Por el Estudio, las personas que empezaron a trabajar cuando eran niñas (hasta 17 años de edad) no presentan promedios de renta superiores a R\$ 1.500,00, aun en la porción de edad de 59 años. Se observa que para los que empezaron a trabajar aun niños,

la perspectiva de promedios salariales es cada vez menor. Es decir, cuanto menor sea la edad en que se empieza a trabajar, menor es el rendimiento promedio durante toda la vida, pues se observa que los promedios salariales mayores se concentran en las manos de aquellos que comenzaron su trabajo en la porción de edad más alta. Tal hecho ocurre en función de que las personas que entran al mercado de trabajo más tarde reciben, en promedio, mayores rendimientos porque son oriundas de domicilios con una mayor renta familiar, o porque se pueden cualificar mejor para el mercado de trabajo y, por eso, obtener mayores niveles de remuneración.

El Informe anual de las Naciones Unidas, de 1997, denunció el trabajo infantil doméstico como una explotación de difícil comprobación. Según el Informe, en todo el mundo, millones de niños trabajan como empleados domésticos, siendo que esta actividad es la forma más difundida de explotación. El Estudio comprueba que existen niños que trabajan como domésticos en América Latina, Asia, África, Oriente Medio y también en algunas Regiones del Sur de Europa.

El aumento del número de niños empleados como domésticos, según el Informe de ONU, tiene como principal factor el mayor número de mujeres en los mercados de trabajo formal e informal, lo que hace con que la demanda por los servicios domésticos crezca. Por otro lado, el éxodo rural provocó el hinchazón de la periferia de las ciudades, haciendo con que esa mano de obra descalificada buscara ese tipo de empleo. De todos los trabajos que los niños realizan, el más común es el trabajo doméstico para su familia, de acuerdo al Informe de las Naciones Unidas. En todo el mundo, la mayoría de las familias espera que sus hijos ayuden en las tareas domésticas.

Según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, por medio de la Investigación Nacional por muestreo de domicilios / PNAD / 2002, la actividad de las tareas domésticas es bastante amplia, llegando al 83% de las niñas de 10 a 16 años. Se entiende por personas ocupadas con tareas domésticas aquellas que comúnmente cuidan total o parcialmente de las tareas domésticas en su domicilio. El trabajo para la familia puede exigirle mucho al niño, obligándolo a quedarse muchas horas e impidiendo que frecuente la escuela, dificultando el ejercicio pleno de sus derechos. Es muy difícil fiscalizar el trabajo infantil realizado dentro de la familia.

Datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) informan que en Brasil todavía existen 5 millones y medio de niños y adolescentes entre 5 y 17 años que trabajan, de los cuales casi 500 mil están en el servicio doméstico. PNAD 2002 estima la existencia de 456 mil niñas y jóvenes del sexo femenino entre 10 y 17 años de edad que trabajan como domésticas. La mayor parte de ese grupo tiene entre 16 y 17 años de edad, pero 113 mil tienen entre 10 y 14 años de edad. Según datos de OIT, el trabajo doméstico de niñas ocurre, sobre todo, en Minas Gerais, Bahia y en los Estados del Norte del país, con más intensidad en las zonas urbanas del interior que en las regiones metropolitanas o rurales.

En la publicación Tendencias del Trabajo Infantil en Brasil entre 1992 y 2002, Legado en Transformación de la Secretaría Internacional del Trabajo – Brasil, de 2004, se presentan las características más generales de las niñas y adolescentes mujeres en el trabajo doméstico. En general, la remuneración es aproximadamente medio sueldo mínimo mensual, la escolaridad promedio es inferior a 6 años y el 30%, aproximadamente, no frecuenta la escuela.

Según la publicación, el trabajo doméstico de niñas está bastante asociado a la situación de pobreza de las familias. Casi un tercio, el 28,2% de esta población, no tiene padres presentes en la familia y el 2,9% no tiene madres. Además, en las regiones metropolitanas, la mitad de las madres de estos niños y de estos adolescentes trabajan también en servicios domésticos, mientras los padres trabajan en actividades de baja cualificación, como la construcción civil y el comercio.

De acuerdo al Estatuto, todo indica que el trabajo doméstico de niñas, niños y adolescentes tiene dos orígenes distintos, ambos asociados a la situación de pobreza. Por un lado, familias del área rural mandan sus hijas a trabajar como domésticas en las residencias de las ciudades cercanas; por otro lado, en las áreas metropolitanas, mujeres adultas que trabajan como domésticas transmiten la profesión a las hijas. En ambas situaciones, el niño o el adolescente está sujeto a la buena o mala voluntad de las familias para las cuales trabajan, para ir a la escuela, recibir una remuneración minimamente aceptable y no ser sometidos a condiciones de trabajo inadecuadas.

ECA fijó como meta en el País el nivel más bajo admitido por la Convención 138 de OIT, afirmando que está prohibido cualquier trabajo a menores de 14 años de edad, salvo los menores aprendices, en que su entrada al mercado está permitida a partir de los 12 años. OIT adoptó, por medio de la Convención 182, medidas inmediatas y eficaces, teniendo como objeto la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que son: esclavitud o prácticas análogas, prostitución, pornografía y actividades ilegales o aquel trabajo que por su naturaleza perjudique la salud, seguridad y moral de los niños.

En el ámbito de la Previsión Social, la Enmienda Constitucional nº 20, del 16 de diciembre de 1998, aumentó a 16 años la edad mínima de admisión en el trabajo. Esta medida refuerza la legislación del Estatuto al permitir que la porción de edad entre 14 y 16 años pueda trabajar solamente como menor aprendiz.

En Brasil, como en toda América Latina, la explotación del trabajo infantil y juvenil todavía se acepta. Esta situación se agrava mucho cuando tratamos de la explotación del trabajo infantil por la vía doméstica, pues quien explota este tipo de trabajo cree, muchas veces, que está ayudando a los niños a salir de la marginalidad y de niveles de pobreza extrema. En todo el país hay Organizaciones No gubernamentales que actúan en la búsqueda por amenizar y solucionar esta cuestión que es seria y verdadera.

Creo que en una tesis de esta naturaleza no podría dejar de citar algunas de estas ONGs.

El Centro de Defensa del Niño y del Adolescente de Belém, en Pará, desarrolla un proyecto ambicioso para enfrentar el trabajo infantil doméstico. En este trabajo, que busca apoyar a niños y adolescentes que viven en Belém y en los municipios de Soure y Salvaterra – Archipiélago de la Isla de Marajó, que son de las mayores fuentes de mano de obra de niñas para el trabajo doméstico, en conjunto con OIT y Unicef Save The Children, el objeto es asegurar el derecho a la salud, educación, profesionalización, deporte y recreación. El principio del Programa es desarrollar y fortalecer una red de aliados que asuman la responsabilidad de garantizar los derechos de las niñas empleadas domésticas.

La ONG El Circo de Todo Mundo quiere provocar deseos legítimos de cambio y colocar a niños y adolescentes en su papel principal: el de protagonista de la propia historia. El proyecto de “Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente en el Trabajo Doméstico”,

desarrollado por la ONG de Belo Horizonte - Minas Gerais, a partir de la alianza estratégica con OIT / IPEC, tiene como principio devolverle a los niños y adolescentes el derecho básico de crecer preservando la infancia como etapa fundamental de sus vidas. Abordar el trabajo infantil doméstico en Brasil es un tema complejo, que tiene raíces profundas en la formación cultural del pueblo brasileño. La ONG prioriza esta lucha por entender que nuestro país tiene una deuda social, humana, ética y moral con nuestros niños.

El Circo de Todo Mundo es hoy un ejemplo consagrado de perseverancia, compromiso, dedicación y correcto acogimiento a las centenas de niños y adolescentes que, en perjuicio de la propia infancia, tenían un desarrollo humano comprometido por una trayectoria de riesgo personal y social, muchas de las cuales eran víctimas precoces del universo informal del trabajo. En su espectro de educación, recreación y cultura, el arte circense adquiere una dimensión genuinamente pedagógica.

La historia de esa organización no gubernamental comenzó en 1991, con un grupo de profesionales del área social que decidió crear un espacio para acoger a niños y adolescentes que vagaban por las calles de Belo Horizonte, en situación de abandono, miseria y explotación. El Circo de Todo Mundo se propone a realizar una atención que prioriza la participación del educando, haciendo con que sea el protagonista de las actividades pedagógicas y consolidando una metodología capaz de estimular la formación de su ciudadanía. No se trata de una escuela de circo, la actividad circense es apenas la herramienta de trabajo que se usa en la construcción de una práctica que tiene en lo lúdico un factor de socialización.

La ciudad de Belo Horizonte, en Minas Gerais, fue elegida por la OIT de Sudeste brasileño para acoger el proyecto piloto de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente en el Trabajo Doméstico. Con el objeto de mapear la incidencia del trabajo infantil doméstico en la ciudad y suministrar datos para el desarrollo del Proyecto, la OIT encargó una investigación a la Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais. Esta verificación se hizo en 2002.

En Belo Horizonte, el universo investigado fue de 465 niños y adolescentes y los resultados de la investigación fueron los siguientes: el grupo es mayoritariamente formado por mujeres (90,32%) pardas o negras (72,42%), distribuido en porciones de edad que van de 5 a 11 años, el 4,52%, de 12 a 15 años, el 59,9%, y de 16 a 17 años, el 42,58%, siendo que, del total, 15 adolescentes ya eran madres.

Teniendo en manos las informaciones que se obtuvieron en la investigación, El Circo de Todo Mundo definió, de acuerdo a las directrices de OIT / IPEC, un Plan de Acción con el objeto de contribuir para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente en el espacio doméstico de Belo Horizonte.

Los principales resultados que obtuvo la ONG Circo de Todo Mundo fueron:

- 262 trabajadores menores de 16 años, identificados por el proyecto, retirados del trabajo doméstico y atendidos en sus necesidades básicas – salud, educación, cultura, recreación y asistencia jurídica y psicológica;

- 203 adolescentes, entre 16 y 18 años, identificados por el proyecto, con sus derechos laborales garantizados y sus necesidades básicas de salud, educación, cultura, recreación y asistencia jurídica y psicológica atendidas;
- 364 familias insertadas en servicios de orientación, apoyo y generación de renta;
- se hicieron recomendaciones de legislación del trabajo infantil doméstico;
- red municipal de combate al trabajo infantil doméstico instaurada;
- profesores, consejeros de derechos y tutelares, gestores, funcionarios públicos, familias empleadoras sensibilizados en lo que se refiere a la importancia del combate al trabajo infantil doméstico;
- temática insertada en la media y en la agenda institucional de los aliados;
- participación directa de los beneficiarios en las estrategias de sensibilización y movilización;
- alianzas estratégicas establecidas.

## **2.5 – Organización de las Empleadas y Empleados Domésticas Brasileñas**

La primera Asociación de Empleadas Domésticas de Brasil la creó, en 1930, la Sra. Laudelina de Campos Mello. Treinta años después de esta primera Institución, ella creó la Asociación de las Empleadas Domésticas de la Ciudad de Santos, San Pablo, y el movimiento de las domésticas adquirió fuerza en otros Departamentos brasileños.

La actual presidente de la Federación Nacional de los Empleados Domésticos (Fenatrad), creada en 1997, es la baiana Creuza Maria Oliveira, de 43 años de edad. La historia de Creuza no es distinta de la de la gran mayoría de las Empleadas domésticas brasileñas. Ella comenzó a trabajar a los 10 años de edad, al principio en la función de niñera y con la promesa de poder estudiar. En el día a día, lo que se vio, sin embargo, fue que ella desempeñaba todo el servicio de la casa y recibía como sueldo apenas ropas usadas y alimentación. La posibilidad de estudiar y aprender solamente pasó a ser una realidad para ella a los 16 años de edad.

Como Presidente de Fenatrad, su mayor dificultad es tener acceso a las Empleadas domésticas, porque ellas están aisladas dentro de sus lugares de trabajo, sin que la fiscalización del Ministerio de Previsión o del Ministerio de Trabajo y Empleo puedan ejercer este papel, por tratarse de un domicilio. Según la Presidente, las trabajadoras domésticas tienen dificultades de conocer sus derechos. “Nosotros, del Sindicato, intentamos acercarnos a las trabajadoras domésticas en las escuelas, de noche, o divulgando nuestro trabajo donde se puede”, afirma Creuza.

Fenatrad ha desarrollado un trabajo bastante activo en Brasil y fuera de él, por medio de la participación en Congresos, Seminarios, debates con organismos del Gobierno, así como teniendo asiento en dos importantes Consejos Brasileños: Consejo Nacional de Promoción de la Igualdad Racial – CNPIR – y el Consejo Nacional de Políticas para las Mujeres. Además, fueron figuras importantes en la I Conferencia Nacional de las Mujeres, en 2004, en la I Conferencia Nacional de Igualdad Racial, en 2005, y en la 3ª Conferencia Nacional de Salud del Trabajador, en 2005, entre otras.

En el ámbito internacional, las empleadas domésticas brasileñas participaron del Congreso de Empleadas Domésticas de América Latina, del II Foro Social Mundial que ocurrió en Porto Alegre, en 2002, y de la III Conferencia Mundial contra Racismo, la Xenofobia y Formas Relacionadas de Discriminación promovida por ONU en agosto de 2001, en África del Sur. En la opinión de la líder sindical, la participación en esos eventos viabiliza un aprendizaje muy rico, pues es posible conocer la realidad de las empleadas domésticas latinoamericanas. “La realidad de las empleadas domésticas latinoamericanas es muy semejante. Hay países que están peores que Brasil. Nosotros tenemos más derechos que las compañeras de México, de República Dominicana, de Bolivia, etc. Estuvimos en un Congreso en Chile, en el cual las empleadas domésticas nos aplaudieron de pie por nuestras conquistas en lo que se refiere a la Previsión: licencia por maternidad, vacaciones. Ahora, nosotras, las domésticas, no estamos luchando sólo por derechos laborales, estamos luchando por nuestra ciudadanía, por nuestra emancipación. Luchamos por el derecho de participar, de ir y venir, de estudiar, de tener libertad con nuestro cuerpo, nuestra sexualidad, nuestra recreación, nuestra salud”, afirma Creuza Oliveira.

## **Capítulo 3**

### **Empleo Doméstico en Brasil y sus vinculaciones con la Previsión Social**

#### **3.1 – Legislación Brasileña**

Históricamente, la Ley n° 3.807, del 26 de agosto de 1960, que dispone sobre la Ley Orgánica de la Previsión Social, estableció un plazo, en su artículo 166, para la extensión de aquel Régimen de Previsión Social a los empleados domésticos, lo cual sólo ocurrió en 1972. Sin embargo, el Reglamento General de la Previsión Social – RGPS, aprobado por el Decreto n° 48.959-A, del 19 de septiembre de 1960, que la reglamentó, estableció medios para que el empleado doméstico contribuyera para la Previsión Social, pero en la calidad de facultativo.

En la Ley n° 5.859, del 11 de diciembre de 1972, que dispone sobre la profesión de empleado doméstico en Brasil, se consideraban empleados domésticos aquellos que prestaban servicio de naturaleza continua y de finalidad no lucrativa a la persona o a la familia, en el ámbito residencial de las mismas. Para la admisión como doméstico, los trabajadores deberían presentar una libreta de trabajo y Previsión Social, certificado de buena conducta y certificado de salud – éste, a criterio del empleador.

En este instrumento legal, los empleados domésticos tenían derecho a las vacaciones anuales remuneradas de 20 días hábiles, después de cada período de 12 meses de trabajo prestados a la misma familia. A ellos se les aseguraban los beneficios y servicios de la Ley Orgánica de Previsión Social, en la calidad de asegurados obligatorios.

En el Reglamento, art. 4º, consta que también están excluidos en carácter obligatorio del régimen los empleados domésticos, considerados de esa manera, en los términos del artículo 7º de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, así como los que prestan servicios de naturaleza no económica a la persona o a la familia, en el ámbito residencial de las mismas, a los cuales, sin embargo, se asegura el poder de vincularse al Sistema. En el artículo 8º encontramos que la filiación de los domésticos se hará mediante el requerimiento del interesado al Instituto al cual corresponda su actividad, de acuerdo al Cuadro aludido en el artículo 331. En su artículo 226, que aborda las fuentes de financiación, encontramos que el costeo de la previsión social lo atenderán las siguientes contribuciones: de los asegurados domésticos, en un porcentual igual al doble del establecido en el ítem I y con destino idéntico al que se menciona allí. En su artículo 242 observamos que la recaudación de las contribuciones y de cualesquiera sumas que se deban a los Institutos de Jubilación y Pensiones, abarcando el respectivo descuento o cobranza y pagado a las instituciones, se hará con observancia de las siguientes normas legales: al asegurado trabajador autónomo y al doméstico les incumbirá pagar su contribución mensual, por iniciativa propia directamente al Instituto al cual está afiliado, hasta el último día del mes subsiguiente al que se refiere a la remuneración obtenida.

En el artículo 5º de la Ley, se previó la forma de costeo a los beneficios de los empleados domésticos. Los recursos para el costeo del plan de prestaciones provendrán de las contribuciones que el empleador debe pagar hasta el último día del mes siguiente al cual se refieren e incidentes sobre el valor del sueldo mínimo de la región: el 8% (ocho por ciento) del empleador; el 8% (ocho por ciento) del empleado doméstico.

En el año 1989, por medio de la Ley n° 7.787, el porcentual de contribución del empleado doméstico pasó al 8%, 9% y 10% y del empleador doméstico pasó al 12% sobre el valor

registrado en planilla de la Previsión Social (CTPS). En 1991, la Ley n° 8.212 mantuvo la contribución del empleado y del empleador doméstico en los términos de la Ley n° 7.787, de 1989, siendo que la Ley n° 9.129, del 20 de noviembre de 1995, modificó los porcentuales de contribución del empleado doméstico al 8%, 9% y 11%.

El Reglamento de los Beneficios de la Previsión Social – RBPS aprobado por el Decreto n° 83.080, del 24 de enero de 1979, relacionó al empleado doméstico como asegurado obligatorio. El Reglamento del Costeo de la Previsión Social (RCPS) estableció que el empleador doméstico debe descontar, en el acto del pago de la remuneración del empleado, la contribución debida.

Sin embargo, la contribución de los empleados domésticos se hace por medio de la contribución en su nombre. Eso se debe al hecho de que el comienzo de la contribución de esos profesionales ocurre facultativamente, desde el año 1960. A partir de la filiación de las empleadas domésticas como aseguradas obligatorias, la forma de pago se mantuvo, aunque sea una obligación del empleador doméstico pagar las contribuciones.

Tal hecho dificulta la constitución de crédito contra los empleadores domésticos, pues los mismos no se registran en el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). Los datos de las planillas no son suficientes para cualificarlos para fines de matrícula “ex officio”. No existe ninguna comunicación de la contratación y del registro de la empleada doméstica a los organismos propios, lo que impide que INSS reconozca el hecho y pueda exigir la contribución. Otro factor importante que debemos resaltar es que, al contrario de lo que ocurre en relación a las empresas, la fiscalización de la Previsión no puede entrar en las residencias para verificar la existencia de empleadas domésticas.

La Constituyente de 1988, denominada Ciudadana, aseguró conquistas a las empleadas domésticas, siendo ellas:

- . sueldo mínimo;
- . irreductibilidad del sueldo;
- . aguinaldo;
- . reposo semanal remunerado, preferentemente los domingos;
- . vacaciones anuales remuneradas con por lo menos un tercio más que el sueldo normal;
- . licencia por maternidad de 120 días y licencia por paternidad de cinco días;
- . aviso previo proporcional de como mínimo 30 días y jubilación.

Sin embargo, algunos derechos laborales todavía forman parte de las reivindicaciones de las trabajadoras domésticas en los días de hoy:

1. Fondo de Garantía o cuenta por tiempo de servicio (CTS);
2. Seguro de Desempleo;
3. “PIS” [Programa de Integración Social];
4. Horas Extras;
5. Descanso en feriados;
6. Adicional nocturno;
7. Adicionales de peligrosidad e insalubridad;
8. Indemnización por tiempo de servicio;
9. Estabilidad, incluso posparto;
10. Sueldo familia;

11. Auxilio de accidente;
12. Jornada de trabajo definida en ley.

El Sistema de Previsión brasileño actualmente considera como empleado doméstico al trabajador que presta servicio en la residencia de otra persona o familia, siempre y cuando ese servicio no tenga fines lucrativos para el empleador.

Esa categoría incluye la empleada y el empleador doméstico, la gobernanta, el cocinero, el copero, la niñera, el enfermero, el jardinero, el motorista particular y el casero, entre otros.

La Previsión Social no considera como empleadas domésticas a las empleadas domésticas por día, pues su actuación ocurre una o dos veces por semana. La realidad de estos profesionales, según el entendimiento del legislador, es diferenciada, siendo que ellos se desplazan a la residencia de una familia y prestan algún tipo de servicio con remuneración diaria. En el caso brasileño, por lo tanto, es esencial la continuidad en la prestación de servicio para caracterizar la situación de empleado doméstico. La Previsión Social encuadra al trabajador doméstico por día como un trabajador contribuyente individual para fines de contribución ante el Sistema de la Previsión. La Justicia del Trabajo Brasileña y los Tribunales se han manifestado, de forma predominante, contra la clasificación del trabajo de trabajador doméstico por día – por no prestar servicios de naturaleza continua y sin competencia de exclusividad para un único empleador – como el empleado doméstico en los términos de la Ley nº 5.859, de 1972. Entienden, en la mayoría de los casos, que este trabajador es autónomo (contribuyente individual para la previsión social), pues explota en provecho personal la propia fuerza de trabajo.

La Previsión Social brasileña asegura a las empleadas domésticas el derecho a la jubilación por invalidez; jubilación por edad; jubilación por tiempo de contribución; auxilio de enfermedad; sueldo por maternidad. A sus dependientes, la Previsión concede pensión por fallecimiento y auxilio de reclusión del empleado.

Algunos beneficios se conceden así que se hace la inscripción de la empleada doméstica, siendo ellos: auxilio de enfermedad y jubilación por invalidez cuando ellas sufren enfermedades que prescinden de período de gracia. En este período, los dependientes tienen derecho inmediato a pensión cuando la empleada doméstica fallece en consecuencia de enfermedades que prescinden de período de gracia. Los demás al tipo de beneficio.

Considero que es importante, por concepto de conocimiento general, informar de forma más detallada sobre los beneficios a los cuales los trabajadores domésticos tienen derecho ante la Previsión Social, que se describieron de forma más resumida en el párrafo anterior:

. Jubilación por Edad

. El empleado doméstico tiene derecho a la jubilación por edad cuando completa 65 años de edad, si es hombre, y 60, si es mujer.

. Jubilación por Invalidez.

Cuando la pericia médica de INSS considera que el empleado doméstico es total y definitivamente incapaz para el trabajo, sea por motivo de enfermedad o accidente de cualquier naturaleza, lo jubila por invalidez. Normalmente, recibe primero el auxilio de enfermedad.

## **Jubilación por Tiempo de Contribución**

El empleado doméstico se jubila por tiempo de contribución después de pagar la Previsión Social por 35 años, si es hombre, o 30 años, si es mujer. Si se inscribió hasta el 16 de diciembre de 1998, el empleado doméstico se puede jubilar proporcionalmente, desde que tenga 30 años de contribución y 53 años de edad, si es hombre, y 25 años de contribución y 48 años de edad, si es mujer. En ese caso, el tiempo que faltaba, el 16 de diciembre de 1998, para completar el tiempo mínimo exigido tiene un aumento del 40%.

### **Auxilio de enfermedad**

Si el empleado doméstico se enferma o sufre un accidente de cualquier naturaleza tiene derecho al auxilio de enfermedad, que se paga desde el comienzo de la enfermedad o del accidente de cualquier naturaleza.

### **Sueldo por maternidad**

La empleada doméstica tiene derecho al sueldo por maternidad por 120 días, período en el cual se aleja del trabajo, con comienzo 28 días antes y 91 días después del parto.

### **Auxilio de reclusión**

La familia del empleado doméstico que, por cualquier motivo, fue preso tiene derecho al auxilio de reclusión, desde que la remuneración sea de hasta R\$ 676,27, a partir del 1º de abril de 2007. Como ese límite cambia todos los años, el nuevo valor se puede obtener en una agencia de la Previsión Social, en el sitio [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br) o por medio del teléfono 135. Tiene derecho a ese beneficio, en este orden:

1. el marido, la mujer, el(la) compañero(a), el hijo no emancipado, menor de 21 años o inválido de cualquier edad; o
2. padre y madre; o
3. hermano no emancipado, menor de 21 años o inválido de cualquier edad.

### **Pensión por fallecimiento**

Cuando el empleado doméstico que paga la Previsión Social fallece, su familia recibe la pensión por fallecimiento. Tiene derecho a ese beneficio, en este orden:

1. el marido, la mujer, el(la) compañero(a), el hijo no emancipado, menor de 21 años o inválido de cualquier edad; o
2. padre y madre; o
3. hermano no emancipado, menor de 21 años o inválido de cualquier edad.

En la Previsión Social existe un instrumento muy importante en la concesión de los beneficios, el período de gracia, es decir: el número mínimo de contribuciones mensuales indispensables para que el beneficiario merezca el beneficio. La concesión de los beneficios al empleado doméstico depende de los siguientes períodos de gracia:

- auxilio de enfermedad y jubilación por invalidez: 12 (doce) contribuciones mensuales.

- jubilación por edad y jubilación por tiempo de contribución: 180 contribuciones mensuales, para el asegurado inscripto a partir del 25 de julio de 1991. Para los inscriptos hasta el 24 de julio de 1991, se debe obedecer el cuadro transitorio que, en el año 2006, es de 12 años y 6 meses, más, a cada año, 6 meses hasta completar 180 meses en el año 2011.

En la concesión de los siguientes beneficios INSS no exige el período de gracia:

- pensión por fallecimiento y auxilio de reclusión;
- auxilio de enfermedad y jubilación por invalidez en los casos de accidente de cualquier naturaleza o causa, o en los casos en que el empleado doméstico, tras filiarse al Régimen General de Previsión Social, se enferme de alguna de las enfermedades y afecciones especificadas en lista elaborada por los Ministerios de Salud y de Previsión Social, de acuerdo al Decreto Interministerial n° 2.998, del 23/08/2001;
- servicio social;
- rehabilitación profesional;
- sueldo por maternidad.

Para el empleado doméstico, el período de gracia se cuenta a partir del pago de la primera contribución sin atraso, sin que se consideren para este fin las contribuciones pagadas con atraso referentes a competencias anteriores.

Los trabajadores domésticos consideran como uno de sus principales problemas la pérdida de la calidad de asegurado. Por ese motivo, es importante explicar que el empleado doméstico desempleado pierde la calidad de asegurado después de 12 meses de desempleo, si tiene hasta 120 contribuciones mensuales (10 años). Ese plazo se puede prorrogar por otros 12 meses, si el empleado doméstico ya pagó más de 120 contribuciones mensuales (10 años) sin interrupción que acarree la pérdida de la calidad de asegurado. A esos plazos se suman 12 meses para el asegurado desempleado, desde que se compruebe esa condición por el registro en el organismo propio del Ministerio de Trabajo y Empleo. Durante esos plazos, el asegurado conserva el derecho de recibir beneficios.

En la actual legislación de la previsión, las empleadas domésticas que están en planilla contribuyen con una alícuota del 7,65%, 8,65%, 9% o el 11% sobre la remuneración registrada en planilla, observando el límite mínimo de 1 sueldo mínimo, limitada al techo de la Previsión Social que, a partir del 1º de abril de 2007, es de 2.894,28 (dos mil ochocientos noventa y cuatro reales con veintiocho centavos), al paso que los patrones pagan el 12%, que es un valor inferior al que pagan los otros empleadores. Las domésticas que no están en planilla se deben inscribir como contribuyentes individuales o facultativas. En estos casos, la alícuota de contribución es del 20% sobre el sueldo que cobran.

### **3.2 – Problemas para la expansión de la Cobertura de la Previsión de los trabajadores domésticos brasileños**

De acuerdo a la Investigación Nacional por Muestreo de Domicilios – PNAD de 2004, en Brasil existen 47,13 millones de personas socialmente protegidas con edad entre 16 y 59 años. Ese contingente forma parte de un universo de 75,33 millones de personas que se declaran ocupadas y que se encuentran en la misma porción de edad, lo que significa una cobertura total del 62,6%. Esto significa que de cada 10 trabajadores, aproximadamente 6 están socialmente protegidos. Por otro lado, 28,19 millones de personas, es decir, el 37,4% de la población ocupada, no tienen ningún tipo de cobertura social.

Se consideran trabajadores socialmente desprotegidos, que en el caso brasileño suman 28,19 millones de personas, los que no contribuyen para la Previsión Social, no reciben beneficios de la previsión y no se encuadran en la categoría de asegurados especiales, que son los trabajadores rurales que cuentan con reglas diferenciadas de contribución y de elegibilidad para el recibimiento de beneficios. De ese contingente, 15,68 millones poseen capacidad contributiva, es decir, renta mensual igual o superior al sueldo mínimo y así se pueden incorporar al Régimen General de Previsión Social. Otros 12,13 millones, sin embargo, poseen rendimientos inferiores al valor del sueldo mínimo y, por lo tanto, difícilmente tendrían condiciones de contribuir para la Previsión.

Según un análisis de la Secretaría de Políticas de Previsión Social del Ministerio de Previsión Social, teniendo como base los datos de la evolución de la participación de los desprotegidos con y sin capacidad contributiva en el total de trabajadores desprotegidos con edad entre 16 y 59 años, se observa que entre los años 1995 y 2004, tomando como referencia el valor del sueldo mínimo vigente en septiembre de 2004 (R\$ 260,00), que la cantidad de trabajadores desprotegidos con capacidad contributiva creció el 43,0%, al paso que el número de aquellos sin capacidad contributiva aumentó el 16,7%. Consecuentemente, apenas en los dos años inmediatamente anteriores a 2004, 2002 y 2003, la participación de los trabajadores con capacidad contributiva (48,5% en 2002 y 46,8% en 2003) fue inferior a la participación de aquellos sin capacidad contributiva (51,5% y 53,2%, respectivamente) en el total de desprotegidos.

De acuerdo a la PNAD / IBGE, se puede observar que los beneficios que pagó la Previsión Social Brasileña producen impactos significativos sobre el nivel de pobreza brasileña. Asumiendo como condición de pobreza la percepción de un rendimiento domiciliario “per capita” inferior a medio sueldo mínimo, se estima, para 2004, en 52,45 millones la cantidad de personas en condición de pobreza – considerando rentas de todas las fuentes. Si se desconsideran las rentas provenientes del recibimiento de beneficios de la previsión, esta cantidad de pobres sería de 72,6 millones.

Con el objeto de aumentar la protección social por medio de la concienciación de los trabajadores sobre la importancia del seguro social, el Gobierno Federal, Ministerio de Previsión Social, creó, en febrero de 2002, el Programa de Estabilidad Social, que en 2003 se pasó a llamar Programa de Educación de la Previsión (PEP). El PEP tiene una ejecución descentralizada, estableciendo alianzas con la sociedad civil organizada para la realización de actividades educacionales y de concienciación de la población sobre la importancia y el funcionamiento de la Previsión Social.

Ese proceso educacional se lleva a cabo ante los sectores más desprotegidos y busca principalmente incorporar a los trabajadores brasileños que están fuera del sistema de la previsión.

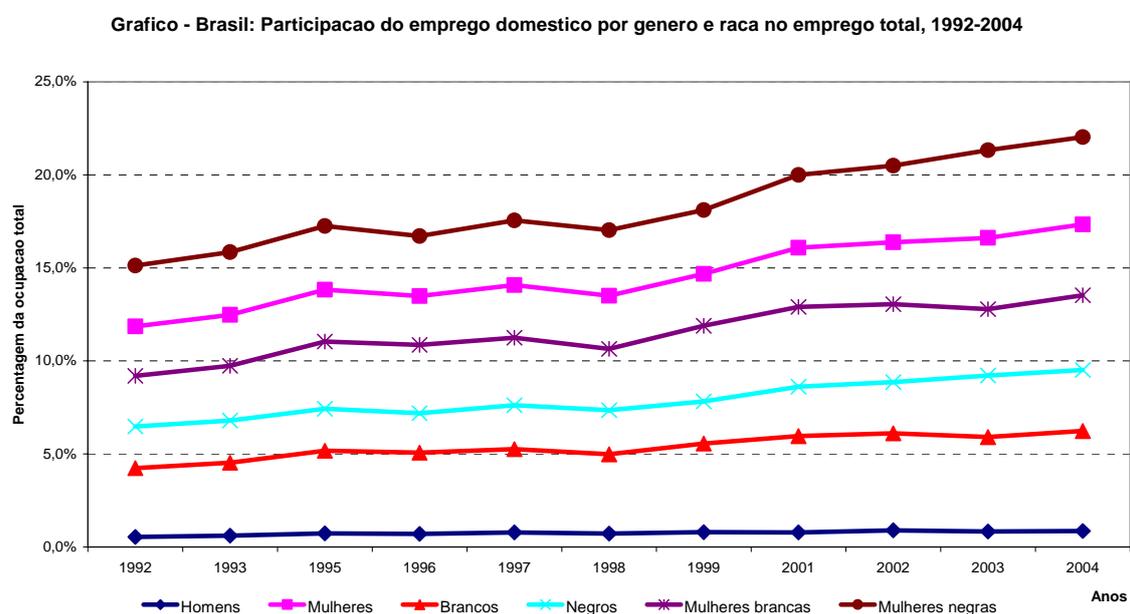
Al comparar los datos del Cuadro – Brasil: Participación del empleado doméstico en el empleo total por género – 1992-2004, observamos que el porcentual de participación de las mujeres blancas en el empleo total doméstico pasó del 9,2% en 1992 al 13,5% en 2004, lo que representa un crecimiento del 4,3%. En el caso de las mujeres negras, estos porcentajes son más acentuados, pasando del 15,1% en 1992 al 22,0% en 2004, lo que representa un aumento del 6,9%. Al analizar la diferencia entre mujeres blancas y mujeres negras en el empleo doméstico del país, la diferencia es del 2,6% para las negras. Tales datos confirman que el

empleo doméstico tiene una fuerte cuestión de género y raza. Cuando comparamos la participación en el empleo doméstico total de hombres y mujeres, en el período de 1992 a 2004, observamos un crecimiento insignificante de los trabajadores domésticos hombres en relación a las trabajadoras domésticas mujeres.

**Cuadro – Brasil: Participación del empleo doméstico en el empleo total por género**

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

**Gráfico – Brasil: Participación del empleo doméstico por género y raza en el empleo total, 1992-2004**



Fonte: PNAD/IBGE - Vários Anos.

Elaboração: SPS/MPS.

\* Inclusive sem carteira e sem declaração de carteira.

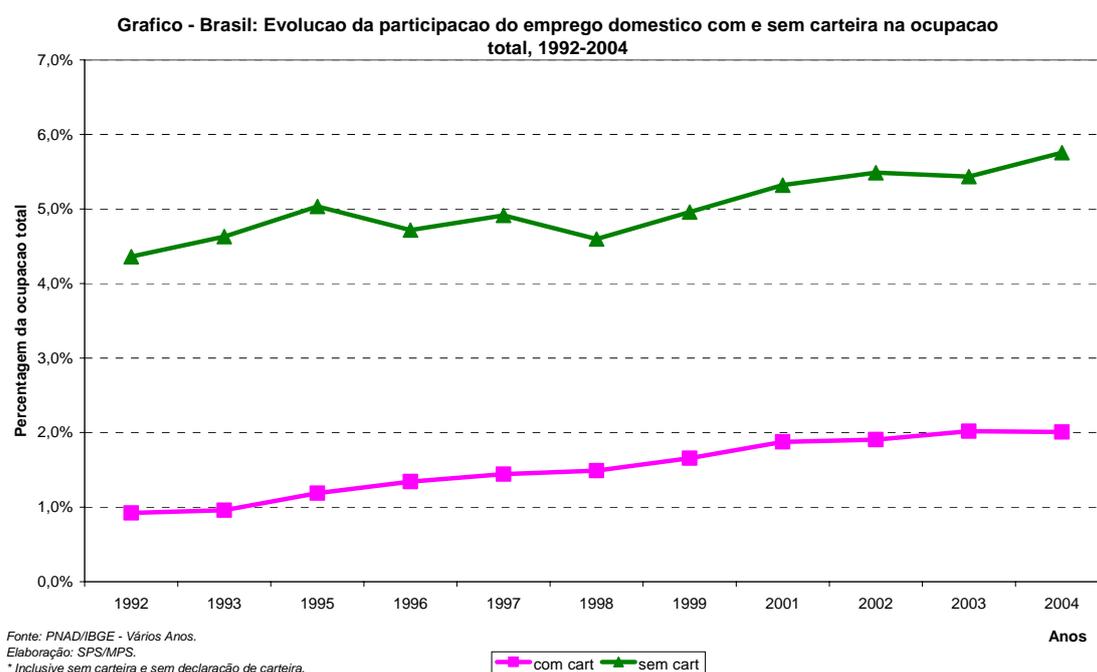
Fuente: PNAD / IBGE – Varios años.

Elaboración: SPS / MPS

\* Incluso sin libreta y sin declaración de libreta

Al analizar el Gráfico – Brasil Participación del empleo doméstico por género y raza en el empleo total, 1992-2004, observamos que está aumentando el empleo doméstico en el total del empleo. Tras comparar la situación de hombres y mujeres, por el Gráfico se concluyó que el empleo doméstico ha aumentado fundamentalmente en el empleo femenino, al paso que la participación de los hombres se mantiene prácticamente estabilizada en el período. Al desplegar la información para color o raza se puede ver que tanto entre las mujeres blancas como entre las mujeres negras el empleo doméstico aumenta, pero es más significativo entre las mujeres negras.

### Gráfico – Brasil: Evolución de la participación del empleo doméstico en planilla en la ocupación total, 1992-2004



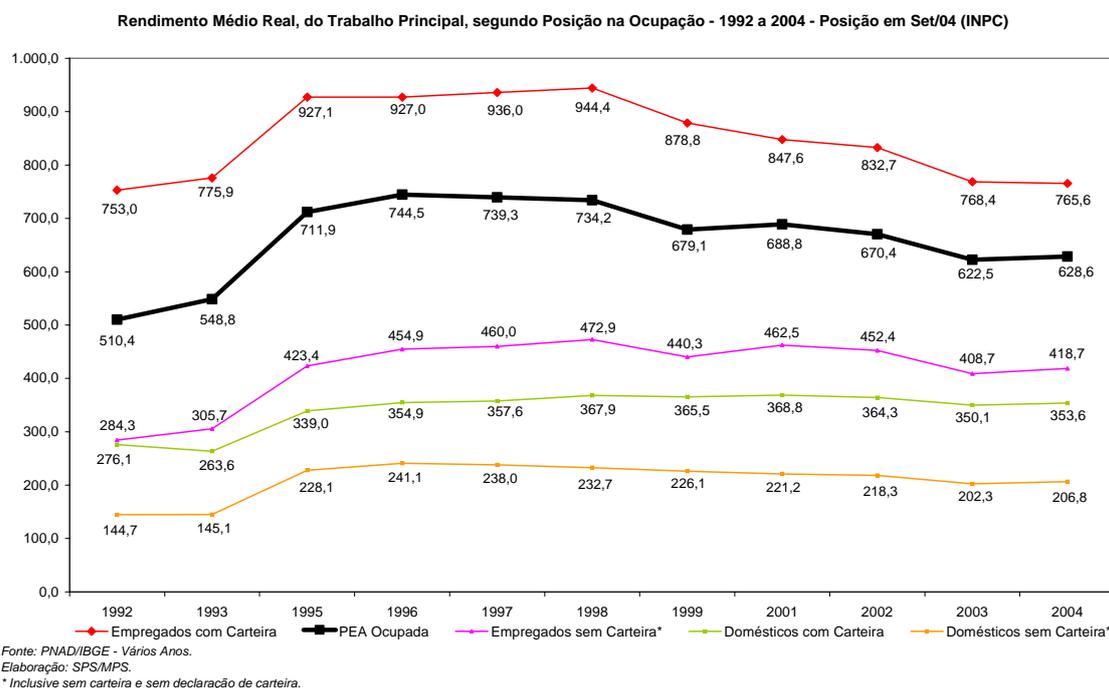
Fuente: PNAD / IBGE – Varios años.

Elaboración: SPS / MPS

\* Incluso planilla y sin declaración de plantilla

Al estudiar el Gráfico – Brasil: Evolución de la participación del empleo doméstico en planillo en la ocupación total, 1992-2004, la constatación es que aumentó mucho la participación del empleo doméstico en el total del empleo. Se observa, aun, que el empleo doméstico en planilla más que duplicó su participación en la ocupación, pero así mismo el crecimiento absoluto del empleo planilla todavía es inferior al crecimiento absoluto del empleo estar en planilla. De esto se puede concluir que hay un crecimiento del empleo doméstico sin estar en planilla, pero este crecimiento del empleo desprotegido es proporcionalmente menor que lo que ya fue en el pasado.

## Gráfico – Brasil – Rendimiento Promedio Real, del Trabajo Principal, según la Posición en la Ocupación – 1992 a 2004 – Posición en septiembre de 2004 (INPC)



Fuente: PNAD / IBGE – Varios años.

Elaboración: SPS / MPS

\* Incluso sin planilla y sin declaración de planilla

Al analizar el Gráfico – Brasil – Rendimiento Promedio Real del Trabajo Principal, segunda posición en la ocupación – 1992 a 2004 – observamos que el sueldo promedio de los empleados con en planilla es de R\$ 765,60 en 2004 y de los empleados sin planilla es de R\$ 418,70. En lo que se refiere a los trabajadores domésticos en planilla, el rendimiento promedio real es de R\$ 353,60 y a los domésticos sin planilla es de 206,80. Tales números demuestran que la diferencia entre los rendimientos promedios de los trabajadores en planilla y los domésticos en planilla es de más de la mitad, es decir, R\$ 382,80. En lo que se refiere a los empleados sin planilla y a los domésticos sin planilla, esta diferencia representa R\$ 211,90, casi la mitad del primero en relación al segundo rendimiento promedio.

Con la finalidad de crear un incentivo a la inclusión de la previsión de las trabajadoras domésticas brasileñas, el Gobierno Federal Brasileño discutió y editó la Medida Provisoria (MP) nº 284, del 6 de marzo de 2006. Tal MP se transformó en la Ley nº 11.324, del 19 de julio de 2006, que se publicó en el Diario Oficial de la Unión el 20 de julio de 2006. La MP dispone sobre incentivos fiscales a la formalización de empleo doméstico por medio de la deducción de las contribuciones patronales del impuesto sobre la renta que deben los empleadores.

La Medida Provisoria creó un mecanismo de incentivo que funciona como un reductor indirecto de la alícuota efectiva de contribución sobre la masa salarial de empleados domésticos. El incentivo estará limitado a un empleado por empleador, siendo que él podrá descontar apenas la contribución que incida sobre el valor de 1 sueldo mínimo. En otras palabras, la deducción se limitaría a la contribución del 12% sobre rendimientos mensuales de

un sueldo mínimo (R\$ 546 al año), limitada al valor del impuesto a pagar. Siendo así, los declarantes con impuesto debido igual a cero o con derecho a restitución no merecerían tal beneficio.

En el dibujo de la propuesta, según la Secretaría de Políticas de la Previsión Social, del Ministerio de Previsión Social, los empleadores contribuyeron normalmente para la Previsión Social, con base en la alícuota actualmente vigente – ya subsidiada, una vez que es del 12% contra el 20% de los demás empleadores, pero recibirían de vuelta por lo menos una parte de esta contribución en el momento del ajuste del Impuesto sobre la Renta – IR. Para la Previsión Social, por lo tanto, la recaudación por medio de los actuales contribuyentes se mantendría – el 12% de la alícuota patronal y el 7,65% de la alícuota del empleado – y, posiblemente, se le sumaría la contribución asociada a los nuevos asegurados, inscriptos por los empleadores en función de los incentivos que ofrece la propuesta presentada. En lo que se refiere a la pérdida de recaudación, estará concentrada totalmente en el Tesoro Nacional, que deberá asumir los costos de la renuncia fiscal de IR de estos empleadores – limitada al valor que se paga anualmente por concepto de contribución patronal y, al mismo tiempo, al valor del impuesto a pagar.

Para que podamos tener una idea más profunda de la MP propuesta por el Gobierno brasileño, considero que es importante incluir en esta tesis la lógica desarrollada por la Secretaría de Políticas de Previsión Social (SPS) en lo que se refiere a los impactos financieros de la Medida. De acuerdo a la Investigación Nacional por Muestra de Domicilios – PNAD 2004, en Brasil existen aproximadamente 6,41 millones de personas que se autodeclaran empleadas domésticas. De ese total, apenas 1,66 millón contribuye para la Previsión Social. Del total de 4,80 millones de no contribuyentes, apenas 1,81 millón posee 16 años o más de edad (y, por lo tanto, pueden ser el blanco de acciones de inclusión de la previsión) y reciben 1 sueldo mínimo o más por mes de rendimiento del trabajo principal (situación que tiende a significar alguna posibilidad de adhesión).

El Ministerio de Previsión analizó los comportamientos probables de empleadores de dos grupos de empleados domésticos: (I) empleados domésticos que actualmente ya contribuyen para la Previsión Social en la condición de empleados en planilla; (II) empleados domésticos “informales”, aquí clasificados como sin estar en planilla o sin declaración de libreta de trabajo. Con base en los principios de racionalidad económica, se puede inferir que la totalidad de los empleadores que actualmente contribuyen para la Previsión Social, en nombre de sus empleados domésticos, tiende a adherir a la nueva propuesta, una vez que podrán reducir sus gastos actuales. El comportamiento de los empleadores asociados al segundo grupo, sin embargo, tiende a ser más difícil prever.

Como la MP prevé que cada empleador tendrá derecho a la exención por apenas un empleado doméstico, se estimó la cantidad de empleadores asociada a 1,81 millón de empleados domésticos informales y a 1,67 millón de empleados formales. Primero, el número de empleadores, por porciones de renta, se obtuvo en PNAD 2004, ultrapasando la distribución de los empleadores que tenían empleados dentro de su domicilio, a su vez controlada por el número de empleados domésticos total. En segundo lugar, el porcentaje de contribuyentes que optan por la declaración completa se seleccionó de forma que el grupo anterior se pudiera repartir entre los empleadores (de empleados domésticos) que hacen la declaración completa y aquellos que hacen la declaración simplificada. Se parte de la hipótesis de que los optantes por la declaración simplificada no se beneficiarán con la medida, ni tampoco pasarán a optar por hacer la completa apenas en función de este beneficio.

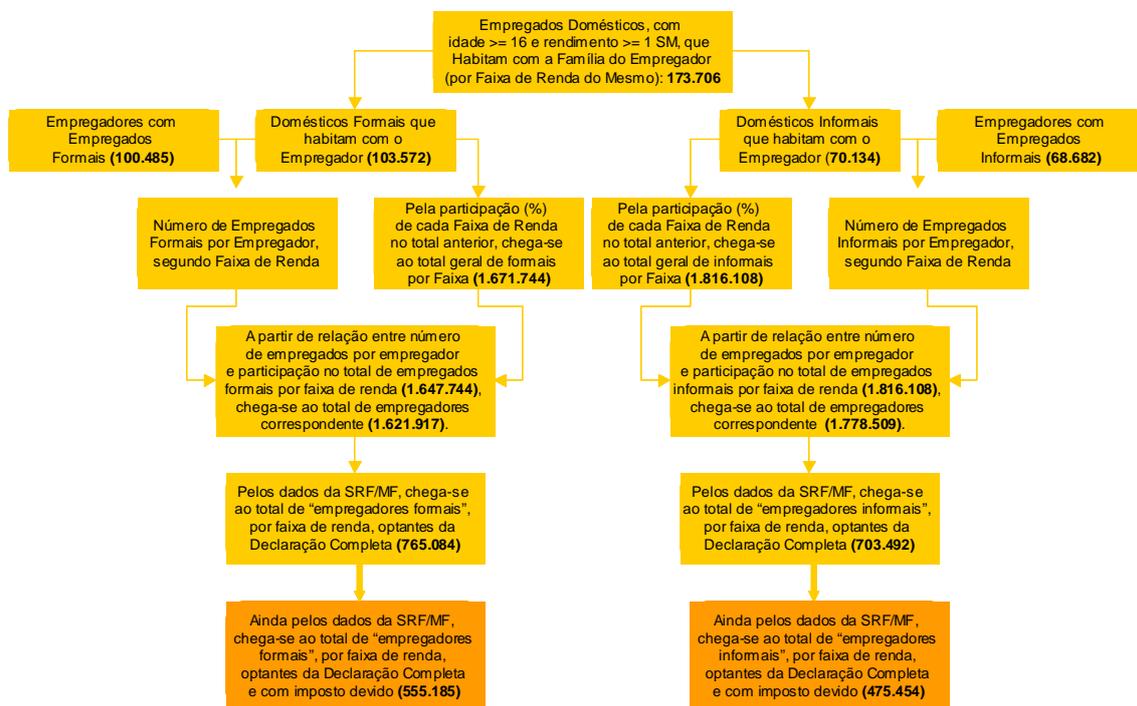
En tercer lugar, estos empleadores que hacen la declaración completa se repartieron entre aquellos que tenían un impuesto debido (grupo de interés) y los demás. En este punto del análisis se separaron los empleadores que efectivamente tendrían que pagar impuesto y, consecuentemente, podrían utilizar la deducción para descontar del impuesto debido.

En el análisis de SPS, aunque el flujo de caja de la Previsión Social sea afectado directa y positivamente por la concesión de la deducción que propone la MP, deberá haber un impacto negativo en la recaudación del Impuesto sobre la Renta – impacto que dependerá de la adhesión de empleadores con empleados registrados y con empleados domésticos informales. Por lo tanto, el impacto final de la propuesta analizada lo dará la diferencia entre la ganancia de recaudación de la previsión – con la inscripción en el Régimen General de Previsión Social – RGPS de los actuales empleados domésticos “informales” – y la renuncia de recaudación del Impuesto sobre la Renta del total de empleadores.

En lo que se refiere a la recaudación de la previsión, el impacto se restringirá al grupo que actualmente posee empleados que no están cubiertos por la Previsión Social. Los antiguos contribuyentes – con empleados registrados – tenderán a mantenerse en esta situación, estando el efecto sobre la recaudación relacionado únicamente al movimiento de “formalización” de los vínculos de empleo. En la evaluación de la Secretaría de Políticas de Previsión Social, de MPS, el impacto anual máximo será del 19,65% de la masa salarial de los empleados actualmente que no están en planilla de trabajo con alto potencial de inclusión (475.454), es decir, que están dentro del conjunto de domésticos cuyos empleadores optan por la declaración completa y poseen impuesto debido.

La MP, convertida en la Ley n<sup>o</sup> 11.324, del 19 de julio de 2006, modificó los dispositivos de las Leyes n<sup>os</sup> 9.250, del 29 de diciembre de 1995, 8.212, del 24 de julio de 1991, 8.213, del 24 de julio de 1991, y 5.859, del 11 de diciembre de 1972, así como revocó dispositivos de la Ley n<sup>o</sup> 605, del 5 de enero de 1949. Tal Ley permitió la deducción en la declaración de impuesto sobre la renta de la contribución patronal, hasta el ejercicio 2012, en el año calendario 2011, que el empleador doméstico paga a la Previsión Social.

## Público Beneficiario Potencial – Deducción de la Contribución Patronal en el Impuesto Debido



[En el esquema:]

- Empleados Domésticos, con edad  $\geq 16$  y rendimiento  $\geq 1$ SM, que habitan con la familia del empleador (por porción de renta del mismo): 173.706
- Empleadores con empleados formales (100.485)
- Domésticos formales que habitan con el empleador (103.572)
- Domésticos informales que habitan con el empleador (70.134)
- Empleadores con empleados informales (68.682)
- Número de empleados formales por empleador, de acuerdo a la porción de renta
- Por la participación (%) de cada porción de renta en el total anterior se llega al total general de formales por porción (1.671.744)
- Por la participación (%) de cada porción de renta en el total anterior se llega al total general de informales por porción (1.816.108)
- Número de empleados informales por empleador, de acuerdo a la porción de renta
- A partir de la relación entre el número de empleados por empleador y participación en el total de empleados formales por porción de renta (1.647.744) se llega al total de empleadores correspondiente (1.621.17)
- A partir de la relación entre el número de empleados por empleador y participación en el total de empleados informales por porción de renta (1.816.108) se llega al total de empleadores correspondiente (1.778.509)
- Por los datos de “SRF/MF” [Secretaría del Fisco / Ministerio de Hacienda] se llega al total de “empleadores formales”, por porción de renta, optantes por la Declaración Completa (765.084)
- Por los datos de SRF/MF se llega al total de “empleadores informales”, por porción de renta, optantes por la Declaración Completa (703.492)

- Aun por los datos de SRF/MF se llega al total de “empleadores formales”, por porción de renta, optantes por la Declaración Completa y con impuesto debido (555.185)
- Aun por los datos de SRF/MF se llega al total de “empleadores informales”, por porción de renta, optantes por la Declaración Completa y con impuesto debido (475.454)

Fuente: Secretaría del Fisco – SRF; PNAD / IBGE 2004 – Elaboración: SPS/MPS

## **Conclusión**

En Brasil existen 6,06 millones de trabajadores domésticos, siendo que el 92,9% son mujeres y, en ese universo, el 82% son mujeres negras. Por este motivo, el trabajo doméstico es el ramo de actividad económica en el cual la cuestión de Género tiene un significado relevante. Investigaciones realizadas en las ciudades de Salvador y Bogotá, entre mujeres profesionales liberales – abogadas, doctoras, arquitectas e ingenieras – muestran que esas trabajadoras gastan un promedio del 10% y 5%, respectivamente, de sus rentas con sus empleadas domésticas (cf. Giffen, 1980, apud Garcia Castro, 1989:117, para Salvador, y la propia Garcia Castro, para Bogotá).

El trabajo doméstico asalariado, como lo conocemos hoy, surgió con el capitalismo, pero no se puede considerar una actividad capitalista, pues las empleadas domésticas no se remuneran por el capital, sino por el fruto del trabajo individual de sus patrones.

De cierta forma, el trabajo de las empleadas domésticas se puede considerar artesanal y sus relaciones con sus empleadores están vinculadas, aun, a una herencia de la esclavitud. Históricamente, las “Sinhazinhas” [señoras de los dueños de hacienda] ejercían una relación de comando fuerte sobre las esclavas que desarrollaban su trabajo en la Casa Grande y no en la casa donde habitaban los esclavos. Esta herencia ha sido vinculada directamente al trabajo doméstico, a los moldes que conocemos en los días actuales. Las actividades que comúnmente se ejercían eran: limpieza y arreglo de la casa, cuidar a los hijos de los Señores, servir de ama de leche y también para la iniciación sexual de los hijos varones de los Señores de Ingenio y Barones del Café.

En ese contexto sociológico, cultural y antropológico se desarrolló en Brasil el trabajo doméstico. Actualmente, los Sindicatos, Federaciones y Organizaciones No Gubernamentales luchan por la búsqueda de abolir esas relaciones heredadas de los tiempos de la esclavitud y asegurar los derechos de las trabajadoras domésticas de ejercer con dignidad su profesión, que se reglamentó en 1972. Es fácil entender esta relación patrón / empleado y los resquicios de la esclavitud, pues Brasil fue el último País del Mundo que abolió el régimen de esclavitud.

Al desarrollar la tesis “Políticas para la Expansión de Cobertura de los Empleados y Empleadas Domésticas: La Experiencia de Brasil” fue posible llegar a algunas conclusiones en lo que se refiere a los principales problemas que enfrentan las empleadas domésticas brasileñas. Cabe resaltar, sin embargo, que el análisis de ese tema no se agotó anteriormente en la monografía “Inclusión y Exclusión Social en el Sistema de la Previsión Brasileño: Reflexiones sobre las Cuestiones de Género y Consecuencias en el Empleo Doméstico”, ni tampoco con este estudio.

El principal problema de las Empleadas domésticas brasileñas es la baja formalización laboral y de la previsión, debido a la baja atomización de las relaciones de trabajo y grado de

organización, lo que reproduce la dificultad de acceso a la Justicia Laboral y, con ello, a sus derechos básicos laborales.

Al leer, en el proceso de construcción de este trabajo, la tesis “Los Conflictos entre empleadas domésticas y empleadoras domésticas por la mediación del sindicato y de la Justicia del Trabajo”, de autoría de Maria Elisa Almeida Brandt, sus conclusiones sobre el tema llaman la atención. Según la autora, para las sindicalistas, un nuevo nivel en la relación de empleo doméstico, de negociación civilizada, pasa por la valorización no sólo profesional, sino personal de la empleada doméstica. Por eso la gran importancia de estos eventos de mediación es su carácter pedagógico en relación a reglas de civilidad. Ellos proporcionan a empleadas y empleadoras un entrenamiento en la práctica dialógica. Son un ejercicio de argumentación, en el cual las partes tienen que verbalizar sus quejas, aunque sea por la interferencia de una tercera parte. En ese proceso también se manipulan conceptos de ciudadanía, infundidos en la doctrina de las sindicalistas con relación tanto a los patrones como empleadas: ambos son responsables por la relación, ambos son iguales como seres humanos, como ciudadanos y, por lo tanto, necesitan conversar “como iguales”. En esas prácticas se tiene la posibilidad de un diálogo constructivo, en el cual los puntos de vista conflictivos se chocan y en los cuales, aunque no lleguen necesariamente a un consenso, los individuos “se modifican en el proceso de entendimiento (Zaluar, 1992)”.

Según datos del Ministerio de Trabajo (MTE), que toman como base indicadores de IBGE / PNAD 2003, en el empleo doméstico apenas el 51% de las empleadas domésticas frecuenta la escuela, figurando entre las categorías profesionales que tienen las más bajas frecuencias escolares. Históricamente desvalorizado, el trabajo doméstico, por considerarse una actividad que “no exige” cualificación, se contrapone a un mercado de trabajo que camina hacia un nivel de exigencia cada vez mayor y donde el perfeccionamiento profesional, por medio de la cualificación, exige como mínimo los instrumentos de formación escolar básicos.

En lo que se refiere a las empleadas domésticas, el desarrollo de la tecnología ha insertado nuevos equipos para uso doméstico que exigen conocimientos con grados de complejidad cada vez mayor. Por ese motivo, la baja cualificación de las empleadas domésticas brasileñas es un problema importante. Por eso, el Gobierno Brasileño, con el objeto de contribuir para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las empleadas domésticas, por medio de la oferta de cualificación social y profesional integrada a la elevación de escolaridad y al fomento a la intervención en las Políticas Públicas, creó el Plan Sectorial de Cualificación – Trabajo Doméstico Ciudadano. Ese Proyecto está constituido por tres subproyectos: Subproyecto 1 – Trabajo Doméstico Ciudadano que busca elevar la escolaridad; Subproyecto 2 – Trabajo Doméstico Ciudadano que tiene una vertiente cualificación social e intervención en las políticas públicas y cualificación de dirigentes y activistas sociales buscando el fortalecimiento de las organizaciones; y Subproyecto 3 – Trabajo Doméstico Ciudadano que busca la cualificación social e intervención en las políticas públicas, en lo que se refiere a las demandas sociales y profesionales. El Proyecto se está aplicando, como experiencia piloto, en cinco ciudades brasileñas: Salvador/BA, Recife/PE, Campinas/SP, San Pablo/SP y Río de Janeiro/RJ y atiende a doscientos diez empleados domésticos. Participan de este trabajo distintos Ministerios dentro del Gobierno – Ministerio de Previsión Social, Ministerio de Educación, Ministerio de Ciudades, Secretaría de Políticas para las Mujeres, Secretaría de Igualdad Racial, estando coordinado por el Ministerio de Trabajo.

Otra iniciativa importante, que busca la expansión de la cobertura de las empleadas domésticas en Brasil, es el Programa de Fortalecimiento Institucional para la Igualdad de Género y Raza, Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo (GRPE), desarrollado por OIT y con la participación efectiva del Gobierno brasileño. El Programa GRPE se ha implantado en 9 países en América Latina: Argentina, Bolivia, Ecuador, Chile, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú y Uruguay. En Brasil, sin embargo, el Programa GRPE se amplió para que incorpore también la dimensión racial, debido a la importancia de ese fenómeno en la determinación de la situación de pobreza y en la definición de los estándares de empleo del país.

GRPE busca la promoción de la igualdad de oportunidad y la eliminación de todas las formas de discriminación, que son algunos de los elementos que componen la Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y de la Agenda de Trabajo Decente de OIT. Esos elementos se consideran una condición para que el crecimiento económico se traduzca en menos pobreza y mayor bienestar y justicia social y mejora de la situación relativa a las mujeres, a los negros y otros grupos discriminados de la sociedad y viabilice sus posibilidades de acceso al empleo e inclusión social y de la previsión. El Programa se lanzó oficialmente en Brasil en octubre de 2003, con la firma del Protocolo de Intenciones entre el Gobierno brasileño y OIT para la implementación del Programa GRPE. En 2004, se firmaron los Protocolos de Intenciones en nivel municipal.

En esta conclusión no se podría dejar de abordar otros dos temas que considero de vital importancia para la inclusión de las trabajadoras domésticas al sistema de protección social: Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015; Agenda Nacional Trabajo Decente. En lo que se refiere al primer punto, según datos de OIT, es importante decir que en América y en Caribe existen actualmente 563 millones de habitantes. De ellos, aproximadamente 551 millones viven en América Latina, de los cuales por lo menos 213 millones son pobres. Esa situación social tiene reflejos directamente en el mercado de trabajo, pues de él las familias obtienen sus medios de vida y de progreso. Podemos afirmar que existe un déficit de empleo formal en América Latina que afecta a 126 millones de trabajadores, lo que representa el 53% de la PEA. Ese déficit es más acentuado en el caso de las mujeres y de los jóvenes.

OIT, después de oír las opiniones de representantes gubernamentales, de empleadores y trabajadores de los Estados americanos y después de examinar cómo los objetivos estratégicos y transversales están relacionados a las particularidades de la Región, construyó la Agenda Hemisférica de políticas generales y específicas, cuya ejecución permitirá avanzar en la promoción del trabajo decente para todos. En esa Agenda, América Latina y Caribe tienen como principales retos: asegurar que el crecimiento económico promueva el trabajo decente; asegurar la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; generar una mayor confianza en la democracia y en el diálogo social; ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y de protección de los trabajadores, así como ampliar la inclusión social y reducir las desigualdades.

En lo que se refiere al segundo punto, en Brasil, la promoción del Trabajo Decente pasó a ser un compromiso asumido entre el Gobierno brasileño y OIT a partir de junio de 2003, con la firma, por el Presidente de la República, Luiz Inácio Lula da Silva, y por el Director General de OIT, Juan Somavia, del Memorando de Entendimiento que prevé el establecimiento de un Programa Especial de Cooperación Técnica para la Promoción de una Agenda Nacional de Trabajo Decente.

Prosiguiendo con esa iniciativa, el Gobierno brasileño y OIT, en consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores, elaboró esa Agenda Nacional del Trabajo Decente. La Agenda Brasileña se estructura a partir de tres prioridades: Generar más y mejores empleos, con igualdad de oportunidades y de tratamiento; Erradicar el Trabajo Esclavo y Eliminar el Trabajo Infantil, especialmente en sus peores formas; Fortalecer los actores Tripartitas y el Diálogo Social como un instrumento de gobernanación democrática. En lo que se refiere a las empleadas domésticas, la Agenda prevé, en su prioridad número uno, denominada “Extensión de Protección Social”, la mejora de las condiciones de trabajo, renta y protección social de empleados y empleadas domésticas, asegurándoles todos los derechos laborales previstos en la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

Además de viabilizar un incentivo financiero que motive a los patrones a contribuir para la Previsión Social y motive la formalización de las empleadas domésticas, sería importante pensar en un trabajo de marketing fuerte ante los medios de comunicación social brasileños buscando, con ello, concienciar a las trabajadoras domésticas sobre sus derechos y deberes.

Una solución interesante sería utilizar un “merchandasing social” en novelas y seriales de televisión, que tienen una audiencia grande tanto ante las empleadas domésticas como ante las patronas. Insertar en programas como “A Diarista” [La Trabajadora doméstica por día] cuestiones como respeto profesional, inclusión de la previsión y derechos laborales seguramente tendrán resultados rápidos y una solución eficiente para la inclusión de estas trabajadoras. En la historia de la televisión brasileña se hicieron muchas campañas por medio de las novelas y programas en general, que surtieron efectos significativos. Un ejemplo reciente fue en lo que se refiere a la donación de órganos, que fue un tema que se abordó en una de las novelas de las ocho de la noche de una emisora brasileña importante y que hizo con que los índices de donadores crecieran bastante.

En lo que se refiere a la ejecución de la previsión de las empleadas domésticas, mi propuesta en la monografía “Inclusión y Exclusión Social en el Sistema de la Previsión Brasileño: Reflexiones sobre las Cuestiones de Género y Consecuencias en el Empleo Doméstico” fue viabilizar su formalización motivando para ello a su empleador a contribuir. El Gobierno Brasileño ya adoptó tal iniciativa al editar la MP-284, del 6 de marzo de 2006, que se transformó en la Ley nº 11.324, del 19 de julio de 2006.

Para finalizar este trabajo, entiendo que sería de vital importancia rediscutir las relaciones de trabajo de las empleadas domésticas, analizando cuál sería el sistema más justo y la relación más adecuada para viabilizar un trabajo justo y más decente a esa categoría de profesionales que se encuentra tan al margen de la formalidad no sólo en Brasil, sino en todas las Américas, África y Asia. Esa tarea no es nada fácil o simple, pero en algún momento, cuando surja una oportunidad, es necesario profundizar los estudios, debates, investigaciones, campañas, es decir, utilizar todos los instrumentos que existen para profundizar el análisis de ese tema en conjunto con las Entidades de Clase, Organizaciones Internacionales y Sociedad Civil.

## **Bibliografia**

BATISTA, Denise Guimarães, MEDEIROS, Estela Alves de, SOUSA, Janira Kalline Leal Lopes de, GUIMARÃES, Mônica Cabañas. “Mulher, Trabalho e Previdência Social no Brasil”, Monografia, Organização Internacional Seguridade Social (OISS), 2003.

BRUNDT, Márcia Elisa Almeida “Os conflitos entre empregadas e empregados domésticos pela mediação do Sindicato e da Justiça do Trabalho”. Universidade Estadual de Campinas. Campinas: (editora?) 1998.

BENECKE, Dieter W, NASCIMENTO, Renata. Política Social Preventiva: Desafio para o Brasil. Rio de Janeiro: Konrad – Adenauer – Stijtung, 2003.

DIEESE. A Situação do Trabalho no Brasil: São Paulo, 2001. Em busca da infância perdida: a experiência de erradicação do trabalho infantil e proteção do adolescente no trabalho doméstico em Belo Horizonte: Circo de Todo Mundo: Brasília: OIT, 2004.

CHANEY, Elsa M, CASTRO, Mary Gacia. Muchacha, cachija, criada, enpleada, enprejadinha, sirvienta y ... más nada Trabajadoras del hojal en América Latina y el Caribe. ( Cidade?) Editoria: Nuna Sociedad, 1993.

INTERNACIONAL Labore Office Burean Internacional du Travail Oficina Internacional del Trabajo Escritório de Brasília – Suplemento – Brasil – Relatório Global – 2006 - A eliminação do trabalho infantil: Um objetivo ao nosso alcance

LOPREATO, Cristina da S. Roquette. A Greve Geral Anarquista de 1917. A semana Trágica Central. São Paulo: Museu da Imigração, 1997.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Panorama da Seguridade Social Brasileira. Brasília: Editora Ministério da Previdência Social, 2004.

POCHMANM, Marcio. Os ricos no Brasil - Atlas da Exclusão Social no Brasil, São Paulo: Cartz, 2004. Volume III.

Políticas de Promoção da Igualdade Racial na Educação – Exercitando a definição de conteúdos e metodologias – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e desigualdades.

RELATÓRIO Global no quadro do Seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho 2006.

SABÓIA, Ana Lúcia. Estudos: Estratégias para combater o trabalho infantil no Serviço Doméstico – As Meninas Empregadas Domésticas, Uma Caracterização Sócio-Econômica. IPEA/OIT: Rio de Janeiro, 2000.

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

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

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

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

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

## **Colección Previdência Social**

La Colección Previdência Social se lanzó en diciembre de 2000 y actualmente cuenta con los siguientes volúmenes (también disponibles en la dirección [www.previdenci.gov.br](http://www.previdenci.gov.br)):

**VOLUMEN 01 - Legislação**

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

**VOLUMEN 02 - Estudos**

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

**VOLUMEN 03 - Debates**

Previdência, Assistência Social e Combate à Pobreza

**VOLUMEN 04 - Traduções**

Mais Velha e Mais Sábia: a Economia dos Sistemas Previdenciários

**VOLUMEN 05 - Debates**

Sistemas de Seguro contra Acidentes do Trabalho nas Américas

**VOLUMEN 06 - Debates**

I Fórum de Dirigentes de Fundos Estaduais e Previdência

**VOLUMEN 07 - Estudos**

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

**VOLUMEN 08 - Legislação**

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

**VOLUMEN 09 - Traduções**

A Economia Política da Reforma da Previdência

**VOLUMEN 10 - Debates**

Reunião Especializada - Técnicas Atuariais e Gestão Financeira

**VOLUMEN 11 - Estudos**

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

**VOLUMEN 12 - Debates**

Reforma dos Sistemas de Pensão na América Latina

**VOLUMEN 13 - Estudos**

Máquinas e Acidentes de Trabalho

**VOLUMEN 14 - Legislação**

Acordos Internacionais de Previdência Social

**VOLUMEN 15 - Legislação**

Regime Geral de Previdência Social: Consolidação da Legislação

VOLUMEN 16 - Traduções  
Matemática Atuarial de Sistemas de Previdência

VOLUMEN 17 - Estudos  
Regime Próprio de Previdência dos Servidores: Como Implementar? Uma Visão Prática e Teórica

VOLUMEN 18 - Estudos  
Cobertura Previdenciária: Diagnóstico e Propostas

VOLUMEN 19 - Estudos  
Base de Financiamento da Previdência Social: Alternativas e Perspectivas

VOLUMEN 20 - Debates  
Diálogo Social e Gestão Participativa

VOLUMEN 21 - Estudos  
Análise Atuarial da Reforma da Previdência do Funcionalismo Público da União

VOLUMEN 22 - Debates  
Reforma da Previdência: o Brasil e a Experiência Internacional

VOLUMEN 23 - Traduções  
As Reformas de Previdência na América Latina e seus Impactos nos Princípios da Seguridade Social

VOLUMEN 24 - Estudos  
A Demografia dos Fundos de Pensão

VOLUMEN 25 - Debates  
Migrações Internacionais e a Previdência Social

VOLUMEN 26 - Estudos  
Políticas para a Expansão da Cobertura dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas: A Experiência do Brasil

Ministerio de Previsión Social

[Logotipo:] Brasil – Un país para todos – Gobierno Federal

MINISTERIO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Secretaría de Políticas de Previsión Social  
Esplanada dos Ministérios, bloco F, 7<sup>o</sup> andar  
CEP: 70.059-900  
Tel: 3317-5014 / 3317-5342  
Fax: 3317-5195