

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**

**ISAC CARDOSO DAS NEVES**

**TRABALHO A DOMICÍLIO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA  
PESSOA HUMANA – UM ESTUDO SOBRE A LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA BRASILEIRA E A CONVENÇÃO 177 DA OIT**

**GOIÂNIA, 2010**

**ISAC CARDOSO DAS NEVES**

**TRABALHO A DOMICÍLIO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA  
PESSOA HUMANA – UM ESTUDO SOBRE A LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA BRASILEIRA E A CONVENÇÃO 177 DA OIT**

*Dissertação de Mestrado  
apresentada ao Programa de  
Pós-graduação em Direito,  
Relações Internacionais e  
Desenvolvimento – Mestrado  
da Pontífice Universidade  
Católica de Goiás como um  
dos requisitos para obtenção  
do título de Mestre em Direito.*

**Área de concentração:** *direito, relações internacionais e desenvolvimento.*

**Linha de pesquisa:** desenvolvimento social

**Área temática:** relações de trabalho

**Orientador:** Prof. Dr. Germano Campos Silva

**Goiânia, 2010**

## DEDICATÓRIA

*Aos meus pais **João Alves e Maria Cardoso**, que com amor, dedicação e amizade me apoiaram ao longo da minha trajetória.*

*À minha amada esposa **Heliny**, pelo apoio incondicional, incentivo, compreensão e companheirismo.*

*Ao meu filho **Matheus** que esteve sempre presente em minha vida e ajudou-me direta ou indiretamente na construção deste trabalho.*

## AGRADECIMENTOS

*Primeiramente a **Deus**, pela vida e por ter me concedido a oportunidade de chegar até aqui;*

*Ao Professor Doutor **Germano Campos Silva**, exemplo de simplicidade e disposição para ensinar, pelo desprendimento em ajudar a concretizar esse trabalho, pela dedicação, conhecimento compartilhado e a disponibilidade em auxiliar-me a construção desta dissertação. Ao senhor o meu respeito e admiração;*

*Aos meus sogros **Bolivar e Maria José**, pelo apoio, dedicação e força;*

*A todos os companheiros e amigos da **turma do mestrado 2007**, pela amizade e companheirismo.*

*À **Pontifícia Universidade Católica de Goiás**, por ter me acolhido desde a graduação e promover um ensino de excelência;*

*Ao **Programa de pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás**, na pessoa do Professor Doutor **Nivaldo Santos**, pela competência e pela oportunidade de aprimorar meus conhecimentos;*

*A todos os **professores do Programa de Pós-graduação** pelo apoio.*

*"O importante não é estar aqui ou ali, mas ser. E ser é uma ciência delicada, feita de pequenas e grandes observações do cotidiano, dentro e fora da gente. Se não executarmos essas observações, não chegamos a ser: apenas estamos, e desaparecemos."*

*Carlos Drummond de Andrade*

## SUMÁRIO

Lista de abreviações e siglas .....	7
Resumo.....	8
Abstract.....	9
<b>Introdução.....</b>	<b>10</b>
<b>1. Origem e evolução histórica do trabalho a domicílio.....</b>	<b>14</b>
1.1 – Evolução histórica .....	14
1.2 – O Direito do trabalho no Brasil.....	22
1.3 – Divisão social do trabalho na perspectiva Marxista.....	26
1.4 – Trabalho a domicílio.....	29
1.5 – O Teletrabalho.....	34
1.6 – Diferenciação do trabalhador a domicílio e o trabalhador autônomo.....	37
<b>2. Elementos da relação de emprego e o trabalho a domicílio.....</b>	<b>39</b>
2.1 – Elementos caracterizadores da relação de emprego.....	41
2.1.1 – Pessoaalidade – pessoa natural.....	41
2.1.2 – Subordinação .....	43
2.1.3 – Não-eventualidade.....	47
2.1.4 – Onerosidade.....	49
2.2 - Natureza jurídica da relação empregatícia.....	51
<b>3 . O trabalho a domicílio na Convenção nº. 177 da OIT.....</b>	<b>54</b>
3.1 – Breve histórico da OIT.....	54
3.2 – O trabalho a domicílio na legislação brasileira.....	64
3.3 – Os números do trabalho a domicílio no Brasil.....	67
3.4 – A convenção 177 da OIT e a CLT.....	74
3.5 – Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.....	75
<b>4. Conclusão.....</b>	<b>84</b>
<b>5. Referências.....</b>	<b>88</b>
<b>6. Anexo I.....</b>	<b>93</b>
<b>7. Anexo II.....</b>	<b>103</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILOLEX	Base de informações da organização internacional do trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio

## RESUMO

Esta pesquisa investiga o trabalho a domicílio sob a ótica do princípio da dignidade humana, estuda a legislação brasileira e internacional, fazendo um comparativo entre as duas legislações, o estudo é motivado pela escassez de literatura que trata de forma específica o trabalho a domicílio brasileiro e internacional, bem como a falta de normas que tutelam o tema estudado. O problema do trabalho caracteriza-se quando o legislador no artigo 6º da consolidação das leis trabalhistas determina que não há discriminação entre o empregado convencional e o a domicílio, no entanto, ao legislar assim, generaliza as duas situações e não fornece instrumentos efetivos para o cumprimento da distinção e proteção ao empregado a domicílio. Para realizar o presente trabalho, utilizamos a pesquisa bibliográfica e o método lógico-dedutivo, proposto pelos racionalistas Descartes, Spinoza e Leibniz que pressupõe que só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro, o referencial teórico do estudo se ampara no princípio da dignidade da pessoa humana. No primeiro capítulo abordamos a evolução histórica do trabalho a domicílio e do direito do trabalho no Brasil; a divisão social do trabalho segundo os pressupostos de Marx, os conceitos de trabalho a domicílio, o trabalhador autônomo e o teletrabalho. No segundo capítulo definimos e analisamos os requisitos que caracterizam a relação de emprego; estudamos também neste capítulo e a natureza jurídica da relação trabalhista. No terceiro capítulo iniciamos com o histórico da Organização Internacional do Trabalho e posteriormente analisamos o trabalho a domicílio no Brasil e a relação entre o trabalho a domicílio conforme a OIT e a CLT.



## ABSTRACT

This research investigates the domestic labor from the viewpoint of the principle of human dignity, studies the Brazilian and international legislation, making a comparison between the two laws, the study is motivated by the important lack of literature that deals specifically the domestic labor Brazilian and internationally as well as the lack of standards that oversee the theme. The problem of labor is characterized when the legislature in Article 6 of the consolidation of labor laws states that there is no discrimination between employee conventional and the home, however, to legislate so generalizes the two situations and does not provide effective instruments for achieving of distinction and protection to the employee at home. To perform this work, we used the literature review and logical-deductive method, proposed by the rationalists Descartes, Spinoza and Leibniz presupposes that reason alone can lead to true knowledge, the theoretical framework of the study bolsters the principle of the dignity of human person. In the first chapter we discuss the historical evolution of domestic labor and employment law in Brazil, the social division of labor according to Marx's assumptions, the concepts of work at home, the self-employed and teleworking. In the second chapter we define and analyze the requirements that characterize the employment relationship, we also studied here, and the legal nature of the employment relationship. In the third chapter began with the history of the International Labour Organisation and posteriromente analyze the domestic labor in Brazil and the relationship between the domestic labor as the ILO and the CLT.

## INTRODUÇÃO

O trabalho a domicílio em todo o mundo é utilizado como meio de sub-contratação, em consequência há a predominância de baixos salários e o labor em ambientes insalubres.

No Brasil, apesar de imperar uma legislação trabalhista protecionista, fundamentada na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a sub-contratação impele os empregados a domicílio a trabalharem na informalidade, sem a carteira de trabalho e previdência social (CTPS) anotada, carente de garantias sociais e previdenciárias, fato que afronta o princípio da dignidade da pessoa humana.

O desrespeito à legislação trabalhista impede ao empregado de ter acesso aos direitos e garantias fundamentais.

Numa referência internacional é importante destacar que o trabalho a domicílio é normatizado de forma específica por meio da convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), convenção esta que não foi ratificada pelo Brasil.

A legislação brasileira e a Convenção 177 da OIT pautam pelo princípio da dignidade da pessoa humana, portanto, vedam o tratamento discriminatório do empregado a domicílio em relação ao empregado comum, compelindo o empregador a cumprir os direitos básicos de qualquer trabalhador e visa o cumprimento e garantias dos seus direitos fundamentais.

Para Lavinias (2000, p.1) a forma de produção atual baseada na globalização e na busca de lucros cada vez maiores, encontrou no trabalho a domicílio, realizado em países em desenvolvimento, uma forma das empresas diminuírem os seus custos, pois diminui o espaço

físico e os salários dos empregados e em muitas das vezes há o desrespeito à legislação trabalhista.

Nesse contexto, torna-se importante o estudo do trabalho a domicílio na legislação brasileira e internacional, visto pela ótica do princípio da dignidade da pessoa humana, como meio de garantir aos empregados o mínimo para a sua sobrevivência digna. A legislação trabalhista garante os seus direitos, mas não há, por parte do empresariado, interesse em cumprir corretamente as normas.

Essa conduta é agravada pela falta de fiscalização do Estado e pelas características diferenciadas em que se realizam o trabalho a domicílio, ou seja, é executado dentro da residência do empregado, longe do estabelecimento empresarial e sem a presença da entidade representativa de classe, dependendo da categoria econômica a qual está vinculado.

O estudo também é relevante devido a escassez de literatura que trata de forma específica o trabalho a domicílio brasileiro e internacional, bem como a falta de normas que tutelam o tema estudado.

A importância do estudo caracteriza-se, também, pelo fato de que a grande maioria dos trabalhadores a domicílio estão na informalidade, para Lavinias (2000, p.8) de cem costureiras entrevistadas noventa e oito não tinham vínculo formal de emprego. Esses dados sobre a informalidade do trabalho a domicílio demonstram que não há ausência de políticas específicas de proteção dessa coletividade de empregados a domicílio.

O problema objeto do presente trabalho de investigação, configura-se quando o legislador no artigo 6º da consolidação das leis trabalhistas determina que não há discriminação entre o empregado convencional e o a domicílio, no entanto, ao legislar assim, generaliza

as duas situações e não fornece instrumentos efetivos para o cumprimento da distinção e proteção ao empregado a domicílio.

Assim, a presente dissertação teve como objetivo analisar o trabalho a domicílio sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana. Também preocupou-se em focar a legislação brasileira e internacional que regulamentam esse trabalho; esta última referência materializada na convenção 177 do OIT.

Para realizar este trabalho, utilizamos a pesquisa bibliográfica e o método lógico-dedutivo, proposto pelos racionalistas Descartes, Spinoza e Leibniz que pressupõe que só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro. O raciocínio dedutivo tem como objetivo de explicar o conteúdo das premissas, por intermédio de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, em uma análise do geral para o particular.

O referencial teórico do estudo se ampara no princípio da dignidade da pessoa humana, princípio basilar do projeto constitucional brasileiro e consagrado no texto constitucional de 1988, recepcionado pelo ordenamento jurídico quando do início da vigência da atual constituição. O estudo do princípio em consonância com a legislação que normatiza o trabalho a domicílio é de suma importância, motivado no fato do trabalho a domicílio ser tratado como subemprego, oferecendo aos empregados uma baixa remuneração e péssimas condições de trabalho, tratando-os com desrespeito. Quadro que durante décadas não mudou e agrava-se a cada dia com o aumento de empregados nesta situação.

Para Delgado (2004, p.164) a Constituição democrática de 1988 alçou o princípio da dignidade da pessoa humana ao núcleo do sistema constitucional brasileiro e ao núcleo de seu sistema político e social, elevando a dignidade da pessoa humana a ser um princípio

fundamental de todo o sistema jurídico. Este princípio, com a constituição de 1988, passa a ser princípio jurídico inspirador e normativo de toda a ordem econômica.

No primeiro capítulo, abordamos a evolução histórica do trabalho a domicílio e do direito do trabalho no Brasil; a divisão social do trabalho segundo os pressupostos de Marx, os conceitos de trabalho a domicílio e trabalhador autônomo e o teletrabalho como uma espécie contemporânea do trabalho a domicílio.

No segundo capítulo, definimos e analisamos os requisitos que caracterizam a relação de emprego; abordamos como requisitos a pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. Analisamos também neste capítulo, a natureza jurídica dessa relação sob a ótica das teorias contratualista, anticontratualista e a contratualista moderna.

O terceiro capítulo inicia com o histórico da Organização Internacional do Trabalho e, posteriormente analisamos o trabalho a domicílio no Brasil, estabelecemos a relação entre o trabalho a domicílio conforme a OIT e a Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira. Fazemos, portanto, uma comparação entre estas normas, correlacionando-as com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana aplicado ao trabalho a domicílio.

Para melhor compreensão do tema exposto, anexamos a convenção 177 da OIT na íntegra porque, em vários pontos, nos referimos a este documento e, para facilitar a compreensão do leitor, anexamos o documento completo.

## **CAPÍTULO I - ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO A DOMICÍLIO**

### **1.1 – Evolução Histórica**

O Trabalho sempre foi um elemento básico da vida social, a humanidade sempre trabalhou e o tornou um elemento de organização social.

Na Grécia, até o século IV a.C., os camponeses livres e os artesãos ocupavam um reconhecimento social, a ponto de Hesíodo, Sócrates e Péricles se orgulharem das habilidades dos artesãos e camponeses gregos.

Após este período, o trabalho manual entrou em desvalorização social, principalmente, pelo aumento da escravidão.

Para Aizpuru e Rivera (1994, p.15), após o século IV a.C., com a disseminação da escravidão, o valor do trabalho manual diminuiu, e foi deixado a cargo dos escravos. O desrespeito ao trabalho manual se estendeu aos pequenos agricultores e artesãos, independente da técnica e até mesmo a alguns artistas, como os escultores, a tal ponto que Aristóteles afirmava que todas as ocupações manuais não tinham nobreza.

Os escravos tornaram-se elementos fundamentais do trabalho na sociedade, foram empregados em trabalhos domésticos e em todos os outros ramos de labor manual. Ficou a cargo de homens livres, o trabalho intelectual ou especializado, demonstrando o desprezo pelas atividades manuais.

Para Aizpuru e Rivera (1994, p.32), essa divisão do trabalho entre escravos e homens livres foi o fator desencadeante para a formação

das primeiras associações profissionais, denominadas *collegia*, com finalidades religiosa, funerária e de ajuda mútua.

Após esta fase, as formas de organizações do trabalho passaram por várias mudanças, chegando à produção industrial, a mais eficiente e adequada ao sistema capitalista.

Conforme os ensinamentos de Moraes Filho (1994, p. 9) a produção industrial na história é dividida em: industrial doméstica ou familiar, artesanato ou ofício, indústria a domicílio, manufatura e fábrica.

A indústria doméstica ou familiar é a forma mais antiga da produção industrial. A família produzia o que iria consumir e somente consumia a sua produção. Não havia excedente significativo de produção o que inviabilizava a troca de produtos com outras famílias. Essa forma de produção teve seu ápice na primeira metade da Idade Média, quando a família tinha um conceito diferente de hoje. A família era constituída não somente pelo parentesco, mas também por servos, escravos, serviçais e estranhos, que se aglomeravam à família e produziam o necessário para sua sobrevivência, não havia uma forma clara da divisão do trabalho porque todos trabalhavam em diversas funções.

Essa produção se limitava ao domínio da agricultura e pecuária. Havia um número restrito de trabalhadores que ausentavam do trabalho rural, por curtos períodos, para produzir as ferramentas de trabalho limitando-se a serem ferreiros e moleiros. Concluído o trabalho, retornavam às atividades rurais.

Para Aizpuru e Rivera (1994, p.36), na mesma zona rural coexistiam, juntos com os agricultores rurais, em toda a Europa Central e Oriental, as aldeias especializadas na produção de certos produtos como toneleiros, tecelões, metalúrgicos, que dependiam dos senhores que estavam vinculados por juramento. Nem todo o trabalho no feudo

era necessariamente a agricultura camponesa, nem todos os cidadãos, artesãos. Na verdade, muitos deles alternavam seu trabalho na oficina com o trabalho no campo. O trabalhador propriamente urbano representava uma parte muito pequena da massa do total de trabalhadores e, a maioria da população rural, produzia o necessário para seu próprio consumo.

Com o tempo, na segunda metade da Idade Média, a população aumentou e o artesão saiu da atividade rural e abriu sua própria oficina, impulsionado, principalmente, pelo desenvolvimento das cidades, que foi um agente facilitador para o desenvolvimento de sua atividade. O artesão deixou de trabalhar ora no campo e ora em seu ofício, e passou a dedicar-se exclusivamente às atividades artesãs na cidade, iniciando a forma produtiva do artesanato ou ofício.

Trabalhando principalmente com a matéria prima adquirida por ele, o artesão laborava com sua família, e alguns trabalhadores que, posteriormente, foram chamados de companheiros. Em virtude desse desenvolvimento surgiram as figuras importantes do “cliente”, no lugar do senhoril, e da “mercadoria” a ser trocada. Já por volta do século XII o artesanato era uma atividade predominantemente urbana.

Surgiu então a divisão social do trabalho, como bem ensina Moraes Filho (1994, p.15):

Os produtores têm a ilusão de que trabalham em separados, sem nenhum contacto com os seus semelhantes além da mera troca no mercado, ou da venda dos seus produtos. É esta exatamente a diferença da divisão social do trabalho na sociedade de troca com a divisão do trabalho existente dentro dos limites de um grupo de economia natural.



Conseqüentemente surgiu também a classe mercantil com o desenvolvimento do transporte e dos meios de comunicação, momento em que os artesãos estavam mais especializados, laborando cada um em uma atividade diferente e específica.

Na segunda metade da Idade Média os artesões se reuniram em grêmios para defesa de seus interesses face ao senhor feudal e aos comerciantes. Chegando ao ponto que, caso um artesão quisesse trabalhar em uma cidade, deveria se reunir ao seu respectivo grêmio.

Posteriormente, surgiu a indústria a domicílio. São dois os fatores que viabilizaram a transição do artesanato urbano para a indústria a domicílio e o capitalismo mercantil: o primeiro foi o rápido desenvolvimento da distribuição de mercadorias, causado pelo grande desenvolvimento do transporte mercantil. O segundo fator foi o aumento da produção causado pelo aperfeiçoamento dos meios de produção.

O artesão que antes desenvolvia sua atividade de forma independente distribuindo sua produção nos arredores de sua oficina, passou a depender do comerciante para intermediar as vendas em locais distantes e de empréstimos para aumentar sua produção na tentativa de suprir a demanda da exportação.

Um dos fatos que causaram a mudança da sociedade feudal para o capitalismo mercantil foi o produtor que se tornou comerciante e capitalista, rompendo com a economia agrícola natural e a indústria das cidades da Idade Média, pois, o produtor do século XV tinha interesses comerciais não somente dos arredores da oficina, mas também em locais longínquos.

A indústria a domicílio surgiu, então, quando o pequeno artesão ficou inviabilizado de exercer a atividade com seus próprios recursos, pois a produção deveria ser em grande escala para a exportação, o que motivou os artesãos a estarem vinculados e subordinados a um

produtor mais abastado ou a um comerciante que lhes entregava matéria prima para que produzissem o que seria do interesses de seus financiadores, sendo denominada esta característica de produção também por “Verlag”.

No período da indústria a domicílio ocorreu o surgimento do trabalho a domicilio, fase em que o artesão deixou de ser autônomo e passou a ser dependente de um capitalista.

As organizações artesãs foram, aos poucos, sendo dominadas pelos comerciantes, e passo a passo o capitalismo se apoderou dos elementos da pequena empresa e o artesão empobrecido tornou-se um operário.

A manufatura surgiu quando o capitalista reúne todos os artesãos em um único local, para facilitar a produção e otimizar o tempo de execução do labor. Tornando o antigo artesão em um trabalhador especializado em somente uma fase da produção.

No início, a manufatura era composta por artesãos arruinados e subordinados ao capitalista e também por pessoas que auxiliavam o artesão na oficina pertencente ao capitalista.

A transmissão para esta nova forma de produção foi vantajosa para o capitalismo, pois diminuiu os custos e aumentou os lucros, motivado, principalmente, pela divisão técnica do trabalho dentro da manufatura.

As manufaturas, como trabalhavam com instrumentos ou ferramentas manuais, contratavam com um grande número de pessoas da classe proletária.

A manufatura se estenderam da segunda metade do século XVI até o final do século XVIII, e nessa fase, surgiu o contrato de trabalho na forma que conhecemos hoje.

Com o desenvolvimento tecnológico e o emprego de máquinas na produção, a manufatura cede espaço para fábrica, forma de produção que se caracteriza principalmente pelo emprego em grande escala de máquinas a vapor ou outra força natural, fase de produção industrial que tem início com a Revolução Industrial, no final do século XVIII. Face a essa realidade, o capitalismo se agigantou surgindo várias fábricas com produtos cada vez mais competitivos e fabricados em larga escala, elementos que fomentaram a concorrência entre os capitalistas.

Na Revolução Industrial, o trabalhador a domicílio vivia em uma situação de completa miséria, ganhava um valor ínfimo por peça que produzia, o que o levava a empregar toda a sua família no ofício, chegando a laborar 18 horas por dia em um ambiente sujo, úmido e abafado, porque o trabalho era, e ainda é, executado em sua residência, onde não havia nenhuma norma que amparava o empregado. A precariedade era tamanha que na Inglaterra, durante a Revolução Industrial o trabalho a domicílio passou a ser chamado de “sweating system” (sistema do suor). O primeiro país que legislou sobre o assunto foi os Estados Unidos em 1891, criando em Massachussetts uma norma que exigia uma autorização administrativa antecedida pela inspeção sanitária para funcionar o trabalho a domicílio na residência do empregado.

Contemporaneamente ainda existem as formas antigas de produção, no entanto, há a supremacia das grandes indústrias que produzem em grande escala e inviabilizam o progresso das outras formas de produção.

Para Moraes Filho (1994, p.45):

Ainda sobrevivem vários tipos das antigas formas de produção, desde a indústria doméstica, passando pelo artesanato, à indústria a domicílio. Os artesãos ainda são numerosos e os operários da indústria a domicílio chegam a uma cifra bem grande, de milhares, senão milhões. Sem dúvida, as pequenas, as médias e as grandes empresas co-existem na maioria das espécies de produção, no entanto, a marca distintiva da civilização moderna e contemporânea é a importância da grande indústria, da produção em grande escala.

As grandes indústrias concentram cada vez mais o capital e os meios de produção de forma que produzem mais e com menor custo, fatores que inviabilizam as pequenas fábricas, levando seus proprietários à ruína, obrigando-os a se juntarem ao proletariado e, em muitos casos, passarem a exercer o trabalho à domicílio sob a subordinação e com a matéria prima das grandes fábricas.

Para Aizpuru e Rivera (1994, p 46), essas mudanças contribuíram para que algumas ou todas as fases da produção continuassem concentradas em um único centro, ou seja, as fábricas. Nessas dependências foram possíveis realizar processos novos e complexos e utilizar máquinas maiores e mais caras, centralizando todas as fases de produção, que até então eram feitas em casa ou em pequenas oficinas e combinavam a produção da manufatura com o trabalho a domicílio.

As formas de produção passaram por uma série de mudanças antes de chegarem à fábrica. O trabalho a domicílio tem origem na forma de produção indústria a domicílio, mas acompanhou as mudanças e é utilizado, atualmente, mesmo tendo sua origem no passado, demonstrando sua importância para o sistema capitalista de produção.

O Tratado de Versalles, de 1919, estabeleceu as bases do princípio da dignidade da pessoa humana e caracteriza-se pela proteção e respeitabilidade do indivíduo como principal destinatário da tutela do ordenamento jurídico e bem maior do Estado. Utilizado como instrumento de combate às práticas capitalistas desumanas, empregadas em larga escala nas relações trabalhistas. Na mesma ocasião surgiu a OIT, organização que pautava no mesmo princípio para o desenvolvimento de suas atividades.

No Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana auferiu sua supremacia na Constituição de 1988, princípio que foi a base fundamental de todo o texto constitucional.

Para Pereira (2000, p.18), percebe-se que o Constituinte de 1988 plasmou, à guisa de fundamento da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana, retratando o reconhecimento de que o indivíduo há de constituir o objetivo primacial da ordem jurídica. Dito fundamental, o princípio cuja função de diretriz hermenêutica lhe é irrecusável, traduz a repulsa constitucional às práticas, imputáveis aos poderes públicos ou aos particulares, que visem a expor o ser humano, enquanto tal, em posição de desigualdade perante os demais, a desconsiderá-lo como pessoa, reduzindo-o à condição de coisa, ou ainda a privá-lo dos meios necessários à sua manutenção.

Santos(1998, p.5), afirma que o texto constitucional diz que a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil, o que importa concluir que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado. Aliás, de maneira pioneira, o legislador constituinte, para reforçar a ideia anterior, colocou, topograficamente, o capítulo dos direitos fundamentais antes da organização do Estado e assim, toda e qualquer ação do ente estatal

deve ser avaliada, sob pena de inconstitucional e de violar a dignidade da pessoa humana, considerando que cada pessoa é tomada como fim em si mesmo ou como instrumento, como meio para outros objetivos. Ela é, assim, paradigma avaliativo de cada ação do Poder Público e um dos elementos imprescindíveis de atuação do Estado brasileiro. No entanto, tomar o homem como fim em si mesmo e que o Estado existe em função dele, não nos conduz a uma concepção individualista da dignidade da pessoa humana, ou seja, que num conflito indivíduo *versus* Estado, privilegie-se sempre aquele. Com efeito, a concepção que aqui se adota, denominada personalista, busca a compatibilização, a interrelação entre os valores individuais e coletivos; inexistente, portanto, aprioristicamente, um predomínio do indivíduo ou o predomínio do todo. A solução há de ser buscada em cada caso, de acordo com as circunstâncias, solução que pode ser tanto a compatibilização, como, também, a preeminência de um ou outro valor. Princípio que é determinante nas relações trabalhistas para garantir o mínimo de dignidade e respeito ao hiposuficiente empregado.

## **1.2 – Direito do trabalho no Brasil**

A primeira fase do direito do trabalho no Brasil, segundo Ferraz (2004, p.8), iniciou com o descobrimento e perdurou até a abolição da escravatura, existindo nesse período apenas dois fatos jurídicos que possuem importância para o direito trabalhista: em 1850, a criação do Código Comercial criando a figura do aviso prévio e em 1870, a fundação da Liga Operária no Rio de Janeiro. A pouca mão de obra livre justifica a insipiência legislativa nesse período.

Conforme Ferraz (2004, p.9), a segunda fase do direito do trabalho no Brasil teve início com a proclamação da República em 1889

e término em 1930. Com a abolição da escravatura e a imigração de trabalhadores europeus, com tradição sindicalista, tais trabalhadores passaram a reivindicar seus direitos. Os principais fatos ocorridos nesse período são a Lei Áurea que aboliu a escravidão no Brasil, apesar de ser de 1888 teve grande influência na segunda fase; em 1889 a Proclamação da República; em 1891 foi criada a lei que proibia o trabalho para menores de 12 anos; em 1907 criou-se a primeira lei sindical; em 1916 o Código Civil regulou a relação de emprego como locação de serviço; em 1919 foi criada a primeira norma sobre acidente de trabalho; em 1922 em São Paulo foram criados os Tribunais Rurais, sob a presidência do Juiz de Direito e que, repetindo uma pequena experiência anterior de 1911 também em São Paulo, foi um grande marco na criação da Justiça do Trabalho no Brasil; 1923 é criado o capítulo da Previdência Social e a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões, atingindo, inicialmente, os trabalhadores ferroviários e marítimos; em 1925 criou-se a lei das férias de 15 dias anuais; em 1927 foi promulgado o Código de Menores, tais normas marcaram o desenvolvimento e os avanços trabalhistas da segunda fase brasileira.

A terceira fase, segundo Ferraz (2004, p.10), inicia-se em 1930 com a Revolução e a Era Vargas, quando foi realizada a sistematização das normas laborais existentes, e a independência do novo ramo do direito, o trabalhista. Com a ascensão de Getúlio Vargas teve início a fase atual ou contemporânea do Direito do Trabalho brasileiro. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi o fato que impulsionou as mudanças dessa nova fase. A Constituição de 1934 de inspiração social-democrática previa a criação da Justiça do Trabalho, e outros direitos dos empregados, como o salário mínimo e a direta intervenção de Estado para normatizar, utilizar ou orientar as forças

produtoras e a organização sindical, mas a Justiça do Trabalho só iniciou suas atividades em 1939.

Conforme Ferraz (2004, p.8), em 01 de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho – Dec. Lei n.º 5452, de 01.05.43, com vigência a partir de 10 de novembro de 1943. Após o período autoritário do Estado Novo, o Brasil voltou a viver um regime democrático, com a Constituição de 1946 e no mesmo ano foi publicada uma norma que normatizava a greve; em 1949 foi publicada outra norma que assegurava o repouso semanal remunerado; em 1962 foi normatizado o 13º salário; em 1966, o empregado doméstico foi normatizado pela lei 5.859 de 1972 e o trabalhador rural em 1973; em 1976 foi criada a lei do plano de alimentação do trabalhador; o vale-transporte foi normatizado em 1985. O fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) foi instituído em 1966, mas atualmente é regido pela lei 8.036 de 1990; em 1990 foi criada a lei do seguro desemprego.

Em 5 de outubro de 1988 com a promulgação da Carta Constitucional, muitos direitos trabalhistas ganharam status de norma constitucional sendo tratados em alguns casos, como cláusulas pétreas, elementos jurídicos que demonstram a importância desse ramo do direito em um estado democrático de direito.

O direito do trabalho começou sua normatização a partir da República, mas tomou a forma contemporânea na Era Vargas com a edição de várias normas que garantem os direitos fundamentais dos trabalhadores, direitos que se estendem também para o empregado em domicílio, normas que impedem a exploração desmedida do hipossuficiente por parte do empregador e objetiva o bem estar social e o respeito da dignidade humana do empregado.

Para Conalço (2003, p.9), a Assembléia Nacional Constituinte de 05 de outubro de 1988 inovou o ordenamento jurídico pátrio, seguindo a



ordem internacional do Tratado de Versalhes de 1919, ao instituir como fundamento da República Federativa do Brasil, ao lado da livre iniciativa privada, o valor social do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 utiliza como princípio basilar de seu texto o princípio da dignidade da pessoa humana e conforme Colnago (2003, p.15), este princípio concretizado nas relações jurídico-laborais, enseja o tratamento digno do ser humano em sua dimensão homem produtor e, portanto, negar a aplicação desse princípio nas relações de trabalho é o mesmo que fulminar a maior conquista da sociedade em todos os tempos: a dignidade do ser humano. Ou seja, a proteção e respeitabilidade do indivíduo, como único e destinatário não só da tutela do ordenamento jurídico dos Estados Nacionais, como também de uma tutela mais ampla, a cosmopolita, ou seja, de todo ordenamento jurídico mundial, manifestado nas normas de direito internacional.

Ainda para Colnago (2003, p.16), a dignidade do trabalho humano é um direito fundamental de segunda dimensão, positivado na Constituição Federal de 1988, ou seja, elemento integrador do projeto constitucional brasileiro como uma norma-princípio fundamentada pelo valor dignidade humana, que representa uma conquista histórica da humanidade. Nesse mister, a sua concretização é de fundamental importância para o ordenamento jurídico pátrio, tendo em vista que a sua recusa constitui grave violação ao projeto constitucional brasileiro. Portanto, a sua concretização deve ser feita com absoluta prevalência sobre as demais normas que regulamentam a relação jurídico-laboral, uma vez que o princípio da dignidade do trabalho humano é fundamentado pelo valor: dignidade humana – tutela do respeito à integridade humana nas suas mais diversas e complexas dimensões -,

o que propiciará um maior acesso à justiça, em seu sentido integral, ou seja, sinônimo de justiça social, o que demonstra um caráter mais consentâneo com os direitos fundamentais e com o escopo jurídico, político e social do processo.

### **1.3 – Divisão social do trabalho na perspectiva Marxista**

Para Mohumn (1988, p.112) a divisão social do trabalho é entendida como o sistema complexo de todas as formas úteis e diferentes de labor que são levadas a cabo independentes uma das outras por produtores privados, ou seja, no caso do capitalismo, uma divisão do trabalho que se dá na troca entre capitalistas individuais e independentes que competem uns com os outros. Em segundo lugar, existe também a divisão do trabalho entre os trabalhadores, onde cada um executa uma operação parcial de um conjunto de operações que são todas executadas simultaneamente e cujo resultado é o produto social do trabalhador coletivo. Esta é uma divisão do trabalho que se dá na produção, entre o capital e o trabalho em seu confronto dentro do processo de produção. Embora esta divisão do trabalho na produção e na troca esteja mutuamente relacionada, sua origem e seu desenvolvimento são de todo diferentes.

Marx (1989) enfoca a divisão social do trabalho em dois aspectos, primeiro apresenta a divisão de forma específica, dentro de uma generalidade, como uma ação dividida para alcançar a melhor realização do trabalho, uma divisão do trabalho entre as diferentes atividades de trabalho específicas, fruto do desenvolvimento das forças produtivas.

Para Marx (1989, p.49):

No conjunto formado pelos valores-de-uso diferentes ou pelas mercadorias materialmente distintas, manifesta-se um conjunto correspondentes dos trabalhos, úteis diversos, - classificáveis por ordem gênero, espécie, subespécie e variedade, - a divisão social do trabalho.

Na sociedade existem as grandes divisões do trabalho, como agricultura, indústria e comércio, e dentro das grandes divisões as subdivisões sociais do trabalho. Este processo de divisão com o desenvolvimento tecnológico aplicados aos meios de produção especializa ainda mais o trabalho ao ponto de individualizar determinado empregado a uma função exclusiva.

Assim a divisão social do trabalho concreta é o meio de atingir as relações sociais produtivas, e a divisão se atinge através da apropriação do trabalho alheio, da propriedade privada dos meios de produção, formas que demonstram a exploração dos empregados pelos capitalistas, demonstrando que a divisão social do trabalho é subordinada às relações de classes existentes, cuja classe que possui o capital interfere diretamente na divisão do trabalho com suas tomadas de decisão.

O capital dita a divisão social do trabalho e seu desenvolvimento, determinando a divisão natural e histórica do trabalho, influência comprovada quando as mulheres entraram no mercado de trabalho por um interesse capitalista motivado na necessidade do capital em produzir e realizar valores.

A divisão social do trabalho tem origem na divisão natural, por motivos fisiológicos entre homens, mulheres, pessoas franzinas e fortes e, posteriormente, em comunidades que se especializam em

determinadas produções que, em contato com outras comunidades que se especializaram em outros produtos, provocam o intercâmbio de mercadorias. A troca de mercadorias entre as diversas comunidades não criou a diferença entre as esferas de produção, mas diferenciou uma em relação às outras pelos produtos que cada comunidade produzia e transformava assim em ramos, mais ou menos, interdependentes de uma produção social global, surgindo assim a divisão social do trabalho por meio do intercâmbio entre esferas de produção. A divisão social do trabalho vai, desde a separação das comunidades que produzem produtos diferentes, passa, pelas diferentes profissões e termina na divisão de diversos trabalhadores que se especializam na elaboração de um único trabalho na fábrica.

Segundo Marx (1985, p.277):

A divisão fisiológica do trabalho constitui o ponto de partida, os órgãos particulares de um todo diretamente conexo desprendem-se uns dos outros, decompõe-se, para cujo processo de decomposição o intercâmbio de mercadorias com comunidades estranhas dá o impulso principal, e se automatizam até o ponto em que a conexão entre os diferentes trabalhos é medida pelo intercâmbio dos produtos como mercadorias. Em um caso é a dependentização do que era autônomo, no outro a autonomização dos antes dependentes.

O capitalismo, por meio da divisão social do trabalho, tornou o empregado um trabalhador parcial que não produz a mercadoria por inteiro, mas o trabalho conjunto de todos empregados parciais se transforma em mercadoria. E a divisão social do trabalho pressupõe a concentração dos meios de produção nas mãos de um capitalista.

Na divisão social do trabalho, o capitalista exerce uma autoridade incondicional sobre seres humanos, transformando-os em simples peças de um mecanismo global que divide em especialidades o trabalho e de preferência sub-remunerado.

O capitalismo motivado na busca de lucros e fundamentado na divisão social do trabalho fomentou o crescimento do trabalho a domicílio, utilizando como meio de subemprego, com baixa remuneração e péssimas condições de trabalho, que são auferidas quando observamos o local onde é executado o labor, geralmente na residência do empregado, em um local não planejado para a atividade desenvolvida, deixando de lado a segurança e a saúde do trabalhador. Empregando pessoas profissionalmente desqualificadas, mulheres e crianças, que motivadas pela necessidade de sobrevivência e falta de oportunidades se sujeitam ao trabalho a domicílio.

A forma de subemprego, que caracteriza o trabalho a domicílio, teve grande importância no início do período fabril, os empregados a domicílio tornaram-se uma parte importante da fábrica e imprescindível na produção de mercadorias, e segundo Marx (1985, p.71):

Ela está agora transformando no departamento externo da fábrica, da manufatura ou da grande loja. Ao lado dos trabalhadores fabris, dos trabalhadores manufatureiros e dos artesãos, que concentra espacialmente em grandes massas e comanda diretamente, o capital movimenta, por fios invisíveis, outro exercito de trabalhadores domiciliares espalhados pelas grandes cidades e pela zona rural. Exemplo: a fábrica de camisas do Sr. Tillie em Londonderry, Irlanda, que emprega 1000 trabalhadores na fabrica e 9 mil trabalhadores domiciliares espalhados pelo campo.

A divisão social do trabalho transformou o empregado a domicílio em um departamento da fábrica e o formatou como um subemprego de baixa remuneração e péssimas condições de trabalho, destinado a empregados profissionalmente desqualificados que se sujeitam ao trabalho a domicílio por uma questão de sobrevivência e falta de oportunidades no mercado de trabalho.

#### **1.4 – Trabalho a domicílio**

O trabalho a domicílio é todo trabalho exercido fora da fábrica do empregador, mas mediante remuneração e subordinação, podendo ser exercido na residência do empregado ou outro local, desde que não seja na sede do empregador.

Como bem assevera Moraes Filho (1994, p.74 e 75):

(...) definir o trabalho a domicílio como sendo o que realiza o operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com auxílio dos parentes aí residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão. O domicílio a que se refere a expressão trabalho a domicílio não significa somente casa, habitação ou moradia do operário, e sim também domicílio legal.

Como o trabalho a domicílio é aquele realizado fora da sede ou estabelecimento do empregador, o empregado a domicílio é remunerado na forma de tarefeiro ou peceiro, sendo pago pelo número de tarefas que cumpre ou pelo número de peças que faz.

O artigo 6º da CLT não diferencia o trabalho tradicional realizado no estabelecimento do empregador, do trabalho executado em domicílio

do empregado. Desde que caracterizado a relação de emprego, os empregados a domicílio são amparados pelos mesmos direitos trabalhistas.

O que caracteriza o empregado a domicílio, conseqüentemente, o trabalho a domicílio, é a presença da remuneração, habitualidade, subordinação e pessoalidade, ou seja, os elementos integrantes da relação de emprego elencados no artigo 3º da CLT.

Como bem ensina Moraes Filho (1994, p.179):

O trabalho a domicílio típico, como o caracterizamos através do nosso ensaio, é um contrato de trabalho ou uma *locatio operarum*, constituído dos seguintes elementos:

- a) O Trabalhador a domicilio trabalha para um ou mais empregadores, recebendo salário, não para o público. Se trabalha diretamente para o mercado, correndo com todos os riscos da produção, trata-se de um produtor autônomo ou artesão;
- b) Poder do empregador de dar ordens sobre os critérios técnicos do trabalho; orientar e controlar a produção à vontade, suscitando ou interrompendo a atividade de seu empregado;
- c) Dependere o empregado economicamente da retribuição que lhe é paga, em troca dos serviços prestados;
- d) Prestação de obra continuativa, no sentido que há uma série de prestações, e não uma única prestação. Não é necessário, contudo, que a relação assuma o caráter de estabilidade e de exclusividade;
- e) Fornecimento da matéria prima, em geral, pelo empregador. Pode, porém, o trabalhador fornecê-la, sem que por isso desapareça a sua figura de trabalhador a domicílio;
- f) Irrelevância jurídica do fato que o trabalhador a domicílio se faça coadjuvar com outros trabalhadores, geralmente seus familiares, sempre que tal fato não assuma, pela sua extensão, ou por outras circunstâncias, importância tal capaz de

modificar a natureza jurídica da relação, que é relação de trabalho, na qual a prestação característica e essencial consiste na obra pessoal do trabalhador.

No final da década de oitenta havia a ideia de que o trabalho a domicílio era uma forma arcaica de trabalho e o desenvolvimento da sociedade levaria a sua extinção. Para Lavinias, Sorj e Barsted et al (2000, p.1), esta visão se apoiava na convicção de que havia um elo indissociável entre o crescimento econômico e a ampliação de direitos sociais e trabalhistas nas sociedades democráticas. O trabalho a domicílio não se extinguiu, pelo contrário, aumenta o número de empregados a cada dia. Apesar de ganhar força por caracterizar uma forma de flexibilização do trabalho, atualmente ainda continua sendo uma forma precária de trabalho, porque não há interesse do empresariado de melhorar as técnicas de trabalho e organizacionais das oficinas onde são executados os trabalhos. O trabalho a domicílio ainda não oferece um futuro promissor para o trabalhador, na grande maioria dos casos, não tem acesso às garantias trabalhistas porque os empregadores agem na informalidade com tais empregados. Eles são prejudicados porque não participam do aperfeiçoamento nas empresas e não têm a oportunidade de progredir nos quadros de carreiras da empresa empregadora.

Essa situação é aceita pelos empregados porque a economia globalizada, baseada na alta produtividade do trabalho, obriga a sociedade a trabalhar cada vez mais, impelindo as pessoas a aceitarem qualquer forma de labor, mesmo a exercida em sua residência, em tempo integral ou em períodos em que a pessoa tenha um lapso de tempo entre suas atividades domésticas. Como as mulheres são a maioria das pessoas que assumem o desempenho das atividades



doméstica, também são a maioria no trabalho a domicílio, laborando um pouco em cada período do dia, entre as responsabilidades domésticas, tendo a possibilidade de executar parte do serviço no período noturno e de melhor flexibilidade de tempo para a alocação do tempo na execução do labor.

Para Lavinias, Sorj e Barsted et al (2000, p.9):

Certamente, esse fato não é suficiente para o cumprimento da produção acordada. Nesse sentido, algumas firmas têm adotado, como forma de garantir o fluxo da produção, abonos, prêmios ou até mesmo sanções, como a redução do valor pago por peça que chegam fora do prazo.

As mulheres com responsabilidades familiares têm utilizado o trabalho a domicílio como alternativa de emprego, porque elas enfrentam dificuldades em conseguir trabalho em tempo parcial e não contam com uma infra-estrutura doméstica e social que lhes permita manter os filhos em casa ou em berçários e creches.

Segundo Lavinias (1998, p. 3), este mercado de trabalho sexuado, marcado pela diversidade de formas possíveis de inserção de mão-de-obra feminina, abrange desde raras profissionais qualificadas das grandes empresas de confecção às modelistas, passando pelas operárias com qualificação reconhecida em carteira de trabalho - como as costureiras profissionais ou overloquistas -, até todas aquelas formas ambíguas de inserção, como aprendizes e menores operárias sem carteira assinada. Nessa cadeia de relações distintas, o último elo é, sem dúvida, a trabalhadora a domicílio que trabalha na sua própria casa para as empresas de confecção. Fruto da crescente flexibilização do processo produtivo, diante de um mercado diversificado, sazonal e em crise permanente, a utilização do trabalho a domicílio pelas empresas

flutua de acordo com as necessidades de restringir custos, manter os exíguos prazos de entrega ou, ao contrário, reduzir a produção em momentos de forte queda da demanda. Essa é uma mão-de-obra, essencialmente, feminina e invisível diante da precariedade das estatísticas oficiais.

As mulheres são a grande maioria de empregados a domicílio e segundo Barros (2008, p.232) em estudo realizado pelo Conselho da Europa em 1987 e 1988, foi constatado que o percentual feminino no trabalho a domicílio é de 90% a 95% na Alemanha, Grécia, Irlanda, Países Baixos e Itália, 86% na Rússia, 84% na França e 75% na Espanha, já no Japão o percentual é de 93,5%.

Para Lavinias apud Beck (2000, p.1), a internacionalização da produção permite duas grandes vantagens para os empresários: promove uma concorrência global entre mão-de-obra cara e a mão-de-obra barata, e entre as condições tributárias e a repartição da fiscalização tributária entre os países, acirrando a guerra fiscal. Assim, as leis de mercado são transferidas para a política. Lugar de investimento, de produção, de tributação e domicílio podem ser escolhidos sem vinculação imediata e direta entre si. Tal situação contém um considerável potencial de conflitos. Por um lado, surgem contrastes entre contribuintes virtuais e reais, sendo esse último formado por aqueles que ainda têm empregos e pelas empresas menores que não dispõem dessa nova mobilidade e estão expostas à ação convencional do fisco; e do outro lado, estão os gigantes do crescimento econômico, cortejados pelos políticos que, às vezes, afrontam a autoridade do Estado, reivindicam as suas prestações, mas sonega-lhe impostos. Fatos que motivam os governos a não fiscalizarem corretamente o trabalho a domicílio, para não perderem as grandes empresas para outros países.

O trabalho a domicílio é uma forma de subemprego utilizado pelas empresas para diminuir os custos, empregando, geralmente, mulheres e homens pouco qualificados que aceitam a baixa remuneração para que possam sobreviver.

### **1.5 – O teletrabalho**

No entanto, ultimamente com os avanços tecnológicos advindos da informática, surgiu uma modalidade especial de trabalho a domicílio o denominado teletrabalho que é uma forma moderna de trabalho a domicílio. São trabalhos especializados, exercido por pessoas que dominam a informática, exercidos fora da empresa, podendo inclusive ser exercido em outro país.

O teletrabalho é uma espécie moderna do gênero trabalho a domicílio. Diferencia-se do trabalho a domicílio tradicional porque trabalha com a realização de tarefas mais complexas do que as atividades manuais, abrangendo setores diversos como o jornalismo, telecomunicações, assistência técnica, elaboração de projetos para a construção civil, e várias outras atividades.

Para Barros (2008, p.512):

Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

Essa modalidade de trabalho a domicílio torna-se vantajosa para o empregador porque reduz os gastos com espaço físico e mobiliário, materiais de consumo, transporte, alimentação de empregados e outras vantagens que devem ser analisadas caso a caso. O empregado

também possui vantagens porque não precisa se desgastar no trânsito para ir ao trabalho, dando-lhe maior flexibilidade de horários de trabalho, disponibilidade de participar mais da vida familiar, possibilidade de ser executado por empregados com dificuldade de locomoção como ocorre com os deficientes físicos e idosos, mas também possui desvantagens para o empregado quando ele não consegue dividir o tempo destinado para o labor e o destinado às atividades domésticas ou familiares, o isolamento de outros empregados, dificuldade de ser exercida a tutela sindical e de ser fiscalizado por autoridades administrativas. No entanto, o perfil dos empregados contratados para o teletrabalho é diferente dos demais trabalhadores a domicílio, o empregado do teletrabalho possui mais qualificação porque executa um trabalho mais especializado.

Segundo Lavinias (1998, p. 4) até pouco tempo atrás falar sobre trabalho a domicílio era sinônimo de uma atividade realizada no âmbito da precariedade, com baixos salários, ocupações desqualificadas e sem proteção legal e providenciária, ausência de planos de carreira e baixo nível de organização e representação de interesses dos trabalhadores. Entretanto, estudos de caso sobre *teletrabalho*, especialmente voltados ao setor de serviços informatizados, vêm apontando para uma realidade que torna necessária uma revisão da maneira como o trabalho a domicílio tem sido tradicionalmente encarado e rotulado. Trata-se de ocupações que absorvem trabalhadores qualificados, com capacidade de geração de rendimentos elevados e capazes de introduzir contratualidades inovadoras entre clientes e fornecedores.

O teletrabalho é um contrato de emprego e induz a vínculo trabalhista com o empregador, para tanto deve estar presente os pressupostos do artigo 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, habitualidade,

subordinação e remuneração. O controle do teletrabalho se opera por programas de computador e fiscalização dos resultados.

Não há na legislação brasileira tratamento especial para o teletrabalho, sendo aplicado as normas gerais trabalhistas adaptadas à realidade desta modalidade de trabalho e o fato do labor ser exercido fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho.

A transferência do empregado que trabalha na sede do empregador para sua residência, onde é executado o teletrabalho, depende do mútuo consentimento das partes e desde que não acarrete prejuízo, nos termos do artigo 468 da CLT, vejamos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Quando a legislação equipara o teletrabalho e o trabalho a domicílio ao trabalho tradicional executado na sede do empregador, incorre no mesmo erro de equiparar trabalhadores diferentes, deixando os empregados a domicílio carentes de uma proteção positivista específica e adequada a sua forma de labor.

## **1.6 – Diferença entre o trabalhador a domicílio e o trabalhador autônomo**

O autônomo e o trabalhador a domicílio são, muitas vezes, confundidos, mas são trabalhadores diferentes. O autônomo ou artesão trabalha com suas próprias ferramentas e matéria prima, com a finalidade de atender um número reduzido de clientela. Já o trabalhador a domicílio é um assalariado, trabalha sob a dependência do empresário e mediante o pagamento de seu salário, geralmente, com o maquinário e matéria prima do empreendedor.

Charles Gide apud Moraes Filho (1994, p.55) distingue bem as duas formas de trabalhadores:

Estes trabalham também em suas casas, mas trabalham para eles mesmos, com seu próprio capital, e vedem a um cliente. Quando se fala da indústria a domicílio, trata-se de operários que trabalham em suas casas, mas por conta de um patrão e com matérias primas fornecidas por ele.

Uma característica importante que diferencia os dois tipos de trabalhadores consiste no fato do trabalhador a domicílio laborar de forma subordinada ao empregador, enquanto o autônomo não possui subordinação, laborando por conta própria.

O autônomo vende sua produção, mercadoria ou serviço diretamente à sua clientela, já o trabalhador a domicílio vende para o empregador sua força de trabalho, o empregador obtêm o seu lucro na mais valida e o autônomo por sua vez, obtêm seu lucro na venda da mercadoria ou serviço.

O trabalhador a domicílio exerce sua atividade protegido por todas as leis trabalhistas, como se fosse um empregado tradicional, já o

autônomo arca com os riscos de sua atividade e também com todos os ônus de seu labor.

É oportuno distinguir a empreitada do trabalho a domicílio, na primeira, o que interessa na relação jurídica é o resultado final, a obra terminada, não há fiscalização direta do contratante ou a personalidade do empreitado da execução da obra, não havendo, portanto, entre as partes personalidade e nem subordinação, elementos do contrato de trabalho que são essenciais para o trabalho a domicílio.

O trabalhador a domicílio é amparado por toda a legislação trabalhista e possui vínculo de emprego com o empregador, já o autônomo, no qual também se inclui o empreiteiro, arca com todos os ônus de sua atividade e não existe nenhum vínculo empregatício entre o autônomo e o seu cliente.

O empregado a domicílio não pode ser equiparado ao autônomo, principalmente porque aquele possui todas as garantias trabalhistas, enquanto este, executa sua atividade arcando com todos os ônus.

Os elementos jurídicos que definem o trabalhador a domicílio serão tratados no capítulo seguinte. Tais elementos distinguem o empregado a domicílio de um autônomo, pois, quando um trabalhador cumpre todos os requisitos, ou seja, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade ele é um empregado protegido pela legislação trabalhista brasileira e não um autônomo, trabalhador esse que não é objeto desta pesquisa.

## **CAPÍTULO II - ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O TRABALHO A DOMICÍLIO**

O trabalho a domicílio e o trabalho executado na sede do empregador diferencia-se somente pelo local da execução do labor, a relação jurídica é idêntica, possuindo os mesmos elementos do contrato de trabalho e a mesma proteção da legislação trabalhista.

O trabalhador a domicílio é equiparado ao trabalhador que executa seu labor na sede do empregador, esta equiparação garante ao trabalhador a domicílio todos os direitos trabalhistas e previdenciários como se ele fosse um empregado que laborasse na sede do empregador, mas para que haja a equiparação das duas formas de labor é necessário que o trabalho a domicílio apresente os elementos caracterizadores da relação empregatícia, ou seja, a remuneração, a habitualidade, a subordinação e a pessoalidade. Havendo essas características, o trabalho em domicílio é equiparado ao trabalho tradicional executado no domicílio do empregador, e é regulamentado pela CLT nos termos do art. 6º, que tem a seguinte redação:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

A CLT equipara o trabalho exercido na sede do empregador com o trabalho em domicílio, condicionando a equiparação à existência dos elementos da relação de emprego, ou seja, a presença da remuneração, da não eventualidade, da subordinação e da pessoalidade na relação entre o empregado e empregador.



O artigo 83 da CLT define o trabalho em domicílio da seguinte forma:

Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

O trabalhador a domicílio é aquele que exerce e cumpre com suas obrigações trabalhistas na sua própria residência, podendo inclusive ser auxiliado por familiares, mas não de forma permanente e decisiva para conclusão do trabalho, porque caso isso aconteça, será descaracterizado o trabalho a domicílio por falta da pessoalidade na execução do trabalho.

O que distingue o trabalho em domicílio do autônomo é a presença da pessoalidade e, principalmente da subordinação, caso estejam ausentes, o trabalho exercido em domicílio é autônomo ou uma atividade empresarial ou comercial própria podendo ter até empregados.

Para Nascimento (2003, p.880):

Nem sempre será fácil distinguir entre as diversas situações que podem ocorrer, porque o trabalho a distância ou na residência do trabalhador pode caracterizar-se como autônomo quando não há subordinação aos beneficiários, sob o vínculo de emprego, quando presente o poder de direção do tomador, como, também na residência pode desenvolver-se uma atividade comercial ou empresarial própria inclusive com empregados, caso em que evidentemente ali estará funcionando uma empresa, como, também, pode operar-se o trabalho familiar.

O empregado a domicílio deve ser subordinado para ser caracterizado como tal, sendo subordinado, o empregador exerce sobre ele seu poder de direção, que é a faculdade de ditar os modos como o empregado exercerá seu trabalho acordado no contrato de trabalho em domicílio. Caso seja inviável o empregador exercer seu poder de direção, o trabalho em domicílio deixa de ser relação de emprego e passa a ser trabalho autônomo.

O trabalhador a domicílio fica em uma zona intermediária entre o trabalhador autônomo e o trabalhador convencional, devendo ser caracterizado os casos de *per si*, pois, a fronteira entre o autônomo e o trabalhador a domicílio consiste na caracterização de todos os elementos do contrato de trabalho.

Os elementos configuradores da relação de emprego são a pessoalidade, a promessa de pagamento salário, a não eventualidade e a subordinação, elementos que devem estar presentes na execução do trabalho a domicílio para ser equiparado ao trabalho exercido na sede do empregador e, por conseguinte, ter acesso aos direitos trabalhistas.

## **2.1 – Breve Análise dos Requisitos da Relação de Emprego**

### *2.1.1 – Pessoalidade – pessoa natural*

O empregado é sempre uma pessoa física ou natural, como bem disciplina a CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O empregado deve cumprir com suas obrigações empregatícias de forma pessoal. A prestação é *intuitu personae* porque ocorre a contratação do empregado específico, segundo a necessidade do empregador, também porque há, na relação empregatícia, a fidúcia do empregador em relação ao empregado.

O contrato de trabalho inviabiliza o empregado contratar outro empregado para trabalhar para o mesmo empregador e conforme Vilhena (2005, p. 172):

Outra consequência, e palmar, aflora aqui: não há emprego de emprego. O empregado deste é empregado de quem seja o primeiro e originário empregador. Fazendo-se a síntese, completa-se o teorema: o empregado do empregado é ipso facto empregado do empregador. Da mesma forma, exclui-se possa um trabalhador fazer-se representar por outro no desempenho de tarefas empresariais. Se na atividade da empresa, também empregado vem a ser o representante do empregado, que, ultima ratio, não atua por este, mas por ela.

Em uma escala menor que o trabalho tradicional, também é caracterizado a pessoalidade no trabalho em domicílio. O empregador oferece de forma *intuitu personae* o trabalho ao empregado, na confiança de que ele, pessoalmente, irá fazê-lo, como, quando uma confecção entrega roupas a uma costureira para ela fazer em casa, não havendo vínculo de trabalho e, conseqüentemente trabalho em domicílio se a pessoa repassar o trabalho para um grupo de pessoas executá-lo em sua residência, devendo ela mesma executar o trabalho que lhe fora confiado, mas juridicamente o empregado é sempre responsável pela execução do trabalho.

Para Martins (2003, p.147):

A personalidade também será necessária para a confirmação do contrato de trabalho (***a domicílio***), pois se o trabalhador é substituído por família na prestação de serviços, não há pacto laboral. Os familiares poderão colaborar, porém não de forma freqüente (grifo nosso)

No contrato de trabalho o empregado vende sua própria força de trabalho e não a de outros e o contrato consuma-se com o trabalho de cada empregado, de per si, inviabilizando a prestação do serviço por outra pessoa que não o empregado contratado que assume a característica de infungibilidade para a prestação de serviços.

### *2.1.2 – Subordinação*

A relação de trabalho é qualquer relação jurídica entre duas pessoas na qual uma preste para outra um trabalho, mas a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho, espécie que há subordinação de uma pessoa física em relação a uma pessoa física ou jurídica. A subordinação é um elemento essencial da relação de emprego e induz a vínculo trabalhista ente as partes.

A subordinação é o ponto fundamental que distingue o contrato de trabalho pertencente a seara trabalhista do contrato de locação de serviços e contrato de empreitada pertencentes a seara cível, principalmente porque a subordinação é um elemento que demonstra, para o mundo, a relação de emprego existente entre as partes, exteriorizando para todos o vínculo empregatício existente entre as partes.

Segundo Dellegrave (1998, p.59), três teorias explicam a subordinação. A primeira é a teoria da dependência econômica que defende a subordinação como decorrente do simples fato do empregado ser economicamente inferior ao empregador e, conseqüentemente, depender dele para sua sobrevivência. O empregado é tolhido em sua liberdade econômica e tão dependente que necessita da remuneração para sustento seu e de sua família, a dependência econômica gera a subordinação em relação ao empregador, teoria muito combatida porque vários empregados não são dependentes economicamente do empregador, por exemplo, no caso de um Juiz que ministra aulas em uma faculdade no período noturno duas vezes na semana ele, apesar de receber salário, não é economicamente dependente, mesmo assim ele é subordinado ao empregador.

A segunda teoria é da dependência técnica, também impugnada, porque ocorrem muitos casos em que o empregado possui habilitação técnica superior ao empregador, como no caso de um empregado altamente especializado, mas nem por isso deixa de ser empregado. A teoria da dependência hierárquica ou a subordinação jurídica é adotada no Brasil e fundamenta-se nos artigos 2º e 3º da CLT. O fato de existir, entre as partes um contrato de emprego coloca o empregado em situação inferior ao empregador, sendo denominado o poder patronal incidente sobre a atividade do empregado de *jus variandi*.

No mesmo sentido ensina Vilhena (2005, p.228)

Não se diz subordinação técnica (se bem que possam ocorrer a orientação ou a retificação técnicas), mas que a subordinação é uma exigência técnica e funcional, isto é, a atividade do empregado ou do trabalhador deve integrar a atividade geral da

empresa ou se diz que a atividade do prestador, como se converte na atividade da empresa, é ela vital para a consecução dos seus objetivos econômicos, técnicos, administrativos.

O *jus variandi* é dividido em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

O poder de organização do empregador é implementado quando ele escolhe a melhor forma de desenvolver a atividade a que se propõe, indicando a forma civil ou empresarial que a pessoa jurídica irá adotar, o ramo de atividade, o nome empresarial, criando regulamentos internos a serem seguidos pelos empregados e quadro de carreira, nos quais os empregados a domicílio estarão incluídos.

O poder de controle do empregador é caracterizado pela fiscalização do trabalho exercido pelo empregado, que não executa da forma que bem entender seu labor e sim pelo que é imposto pelo empregador. No caso do empregado em domicílio, a fiscalização é exercida no produto final do trabalho, no seu resultado; é fiscalizado se a tarefa ou a peça foi produzida segundo a vontade do empregador, já que fiscalizar a execução do trabalho é inviável, pelo fato do trabalho ser exercido no domicílio do empregado.

O poder de disciplina é o direito do empregador de aplicar as sanções ao empregado, podendo variar desde uma advertência verbal, advertência escrita, suspensão de até 30 dias, segundo artigo 474 da CLT e dispensa por justa causa. Estando o empregado em domicílio sujeito a todas estas sanções, inclusive os motivos da justa causa, são os mesmos elencados no artigo 482 da CLT, dirigidas ao empregado tradicional.

As sanções aplicadas ao empregado em domicílio devem sempre observar os seguintes princípios: princípio da gravidade, a justa causa

deve ser grave o suficiente para afetar a relação de emprego, princípio da proporcionalidade, a punição disciplinar deve corresponder à gravidade da falta; princípio da imediação, toda punição disciplinar deve ser imediata; princípio da prévia tipificação legal: a conduta deve estar prevista em lei anterior como justa causa; princípio da relação de causa e efeito, a demissão deve ser uma resposta à falta cometida; princípio da não existência de punição anterior pelo mesmo fato, as faltas já punidas anteriormente, com advertência ou suspensão, não podem ser objeto de despedida por justa causa, observando também o elemento subjetivo da punição, ou seja, a falta para configurar justa causa, deve ser cometida por ato voluntário do empregado.

A subordinação também é caracterizada no trabalho em domicílio, mas em escala menor que o trabalho convencional, exercido na sede do empregador, sob seu olhar direto, seu poder de direção, seu controle. Mas também é subordinado, porque as peças ou tarefas serão executadas segundo as instruções e sob o controle do empregador, que exigirá que o labor seja executado segundo a sua vontade, será fiscalizado no controle final do produto ou serviço.

A subordinação do trabalho a domicílio gera a dependência técnica, porque o empregador fornece a matéria prima, geralmente o maquinário, e o serviço a ser executado, exigindo que o mesmo seja executado segundo às suas ordens. Se o trabalho a domicílio é executado em uma fábrica de roupas ou confecção, o empregador entregará ao empregado a matéria prima caracterizada pelos tecidos e linhas e, geralmente, as máquinas de costura e os modelos a serem produzidos. O empregador exerce a fiscalização no ato da entrega da produção já acabada, verificando se as peças foram produzidas segundo as suas ordens e na quantidade ordenada pelo empregador.

A subordinação exercida pelo empregador não pode passar dos limites da dignidade da pessoa do empregado, ele não possui poderes de mando ilimitados sobre o empregado, tais limites são impostos pela legislação e pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que determina que toda pessoa deve ser respeitada em sua dignidade, tutelando-a, como o bem maior da sociedade.

### *2.1.3 – Não Eventualidade*

A não-eventualidade é caracterizada pelo labor constante exercido pelo empregado em prol do empregador, exercido de forma periódica e compromissado com sua renovação regularmente e de forma predeterminada. O empregado pode buscar o serviço a ser executado direto na sede do empregador, ou o serviço pode ser entregue pelo empregador no domicílio do empregado, não há diferença para a caracterização da não-eventualidade, podendo inclusive utilizar a tecnologia para a entrega do serviço, como a internet. O que caracteriza a não-eventualidade é a constância e a repetição de vezes que o trabalho é executado pelo empregado em prol do empregador.

Não eventualidade é a vontade que abrange as partes de manterem o vínculo jurídico empregatício, dispondo a força do trabalhador a domicílio, com um termo final indeterminado ou determinado, à disposição do empregador. A não eventualidade implementa na relação empregatícia um vínculo permanente, um contrato de trato sucessivo, reforçado pelo princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego.

Para Sobral (2006, p. 5), o conceito do que seja não eventual para o Direito do trabalho é controvertido, e neste aspecto é que foram construídas diversas teorias a respeito: a teoria da descontinuidade;



teoria do evento; teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

Conforme Vieira (2004, p.5), a teoria da descontinuidade defende que eventual será o trabalho descontínuo, interrompido para um mesmo empregador. Assim, a prestação de serviço seria fracionada no tempo, intermitente. A teoria do evento considera como eventual aquele trabalhador admitido para realizar determinado serviço em função de uma situação, fato, acontecimento específico. Nesses casos a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação, a grande dificuldade dessa teoria é que sua aplicabilidade depende da análise da situação concreta: o motivo deve ser casual, incerto, fortuito e, por conseguinte, a segurança jurídica das relações empregatícias seria afetada.

Para Vieira (2004, p.6) a teoria dos fins do empreendimento ou da empresa defende a ideia de que o trabalho eventual é aquele realizado para atender demanda que não se enquadre nas finalidades normais do empreendimento. A teoria da fixação jurídica determina que trabalhador eventual é aquele que não se fixa ao tomador do serviço, entendido como fonte de trabalho. O trabalho, apesar da possibilidade de ser exercido continuamente e de forma profissional, é prestado para diversos destinatários, com variantes de tempo.

O legislador na CLT ao utilizar a expressão “não eventual” teve o intuito de afastar a teoria da descontinuidade, conforme demonstra Delgado (2004, p. 295):

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade – rejeitada, porém, pela CLT.

Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a

jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.

De acordo com Vieira (2004, p.6), a CLT adotou a teoria dos fins do empreendimento para afastar o trabalho eventual da proteção celetista, permitindo que sejam consideradas empregadas, pessoas que prestam serviços intermitentes para o empregador, tais como os professores que dão aula apenas uma vez por semana, ou ainda, os músicos de um restaurante somente nos finais de semana.

Todas estas teorias se fundamentam em construções teóricas acerca do que venha a ser a não eventualidade, sendo necessário, segundo leciona Delgado (2004, p.297), que seja feita uma interpretação convergente e combinada de todas as teorias, para que se chegue a um ponto comum no que se refere ao conceito de trabalho eventual, em contrapartida ao conceito de não eventualidade, necessário para a caracterização do vínculo de emprego. Pode-se formular a caracterização do trabalho de natureza eventual descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como: a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviço; curta duração do serviço prestado; natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante a regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder também ao padrão dos fins normais do empreendimento.

Segundo Sobral, fazendo-se uma interpretação inversa do entendimento acima esposado, torna-se possível chegar a conclusão do que venha a ser um trabalho não eventual, passível de fazer configurar

a existência do vínculo de emprego. O que não se pode deixar de destacar é a ideia de permanência que deve sempre existir.

#### *2.1.4 – Onerosidade*

O contrato de trabalho é oneroso, isto é, o empregador remunera o empregado em virtude do trabalho prestado, havendo sempre na relação, a remuneração do empregado e a prestação de serviço para o empregador.

A onerosidade ou remuneração é caracterizada pela percepção de salário pelo empregado ou pela promessa do pagamento, elemento que tem um tratamento especial pela legislação por se tratar de verba alimentícia de suma importância para sobrevivência do empregado e de sua família, toda relação de emprego deve ser remunerada.

O empregado pode ser remunerado por mais de um empregador, desde que trabalhe em horários diferentes, a pluralidade de remuneração não descaracterizará o empregado, porque não há nenhuma vedação na legislação que proíba o empregado de ter mais de um empregador.

O empregado a domicílio exerce seu trabalho de forma profissional e necessita da remuneração para sobreviver, não importando se recebe remuneração de um só empregador ou de vários empregadores.

Como ensina Moraes Filho (1994, p.81):

É, ao invés, economicamente dependente, porque, prestando ele os seus serviços a um só empregador, encontra neste seu trabalho a única e principal fonte de subsistência. E é por esta falta de autonomia econômica que se o considera pelas leis protetoras

do trabalho e pelos contratos coletivos de trabalho como um trabalhador.

A onerosidade caracteriza-se na relação de emprego quando o empregador adimplir o labor exercido pelo empregado ou, pelo menos, celebra a promessa de pagamento; como o trabalhador a domicílio é tarefeiro ou parceiro, recebe pelo número de tarefas que cumpre ou pelo número de peças que faz. Não existindo proibição de pagamento por hora de trabalho em domicílio, no entanto, é inviável para esta forma de labor pelo fato de não haver controle das horas trabalhadas por parte do empregador que está fora do local da prestação do trabalho, conseqüentemente, este número de horas será marcado unilateralmente pelo empregado, sem a fiscalização direta do empregador, fato que justifica a incipiência do trabalho a domicílio remunerado por hora.

O elemento onerosidade deve estar presente na relação entre as partes para ser caracterizada o vínculo trabalhista, sem tal elemento a relação passa da seara trabalhista para assumir outra forma contratual, não protegida pelo ordenamento jurídico trabalhista.

A remuneração deve atender, pelo menos, as necessidades básicas do empregado, para que ele seja respeitado em sua dignidade humana e tenha como oferecer a sua família condições mínimas de dignidade.

## **2.2 – Natureza jurídica da relação empregatícia**

Há três teorias que tentam explicar a natureza jurídica da relação empregatícia.

A primeira é a teoria contratualista que equipara o contrato individual de trabalho aos contratos comutativos, civis e correlatos. No entanto, tal teoria é muito combatida por doutrinadores, porque o contrato de trabalho é intuito personae de uma pessoa física, não sendo um bem fungível para se equiparar a um contrato civilista ou societário, porque também o contrato de trabalho é legislado por norma trabalhista própria que difere do direito civil.

A segunda teoria é a anticontratualista onde se destacam duas teorias, a teoria da relação de trabalho e a teoria institucionalista. Para Dellegrave (1998, p.66), na teoria da relação de trabalho é desprezado o elemento volitivo como propulsor do contrato de trabalho, asseverando que os efeitos emanam da própria prestação do serviço, critica ainda a teoria afirmando que é errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes ajustarem de vez que, se o estipulado no contrato não corresponde a realidade, carecerá de todo valor. O que interessa é o que ocorre na realidade dos fatos. A teoria institucional compara a empresa a uma instituição e o empregado, ao ser aceito na instituição, deve seguir as normas legais e o regulamento da empresa, ou seja, ao ingressar na empresa o empregado nada cria ou constitui, apenas se sujeita às normas legais estatais e às da empresa.

A teoria contratualista moderna é a terceira teoria, nesta, o contrato individual de trabalho mantém o caráter da teoria contratualista tradicional, mas se desvincula dos contratos civis. Ocorre essa cisão dos contratos trabalhistas e civis com a emancipação do Direito do Trabalho, tornando o mesmo um ramo autônomo do Direito, propiciando assim condição da divisão do contrato civil e trabalhista.

A última teoria é a adotada pelo Brasil e pela CLT, principalmente, quando estudamos os artigos 442, 444 e 468 da CLT, vejamos:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Há uma divisão entre os contratos civilistas e trabalhistas. No contrato trabalhista as partes são livres para contratar, mas devem respeitar os parâmetros mínimos estabelecidos na legislação.

Conforme demonstrado, mesmo o empregado a domicílio sendo uma forma peculiar de empregado, caso ele seja caracterizado pela pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade será caracterizado como empregado, surgindo um vínculo de emprego entre ele e o empregador, subordinado a legislação trabalhista.

### **3. O TRABALHO A DOMICILIO NA CONVENÇÃO nº 177 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

#### **3.1 – Breve histórico da OIT**

O surgimento da OIT, conforme a ILOLEX (2009, p.1), fundamentou-se em argumentos políticos e humanitários, que foram a base da formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. A base humanitária fundamenta-se nas condições injustas e deploráveis de trabalho e vida dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, que se deu em consequência das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII, na Inglaterra. A burguesia industrial, na busca incessante por lucros e menores custos, acelerou a produção de mercadorias por intermédio da exploração do trabalhador, num período histórico em que a Revolução Industrial propiciava o fortalecimento da empresa; vários empregadores justificados pela liberdade contratual e do Estado Liberal, obrigaram os empregados a aceitação das mais degradantes condições de trabalho; assim, a problemática social criada pela Revolução (miséria, desemprego criado pelas novas invenções, baixos salários, jornadas intermináveis) contribuíram para consolidar o capitalismo como modo de produção dominante, face a essa degradação dos direitos da dignidade do trabalhador e as lutas sociais surge no cenário internacional a OIT para legislar sobre o direito internacional do trabalho.

Conforme Nascimento (2003, p.95), as Nações Unidas, pelo acordo de 30 de maio de 1946, reconheceu a OIT como organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele exposto.

O Direito Internacional do Trabalho busca relações mínimas de dignidade entre empregados e empregadores em todos os países e possui, como principal instrumento, a Organização Internacional do Trabalho que, com suas Convenções e Recomendações, tenta humanizar as relações de trabalho em todos os países – membros signatários dos tratados multilaterais, neste caso, as convenções expedidas pela OIT.

Conforme a ILOLEX (2009, p.3), a OIT desempenha papel de suma relevância em uma universalidade de povos que almejam melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, de melhor qualidade de vida, na medida que cria ou induz os países membros a criarem uma estrutura normativa de proteção aos trabalhadores, estabelecendo parâmetros mínimos de direitos que devem ser observados e cumpridos.

A Organização Internacional do Trabalho possui a missão de dignificar o trabalho exercido em todo o mundo, com o objetivo de livrar o homem da exploração de seu trabalho sem uma contrapartida justa ou exercido em condições subumanas.

A Organização Internacional do Trabalho tem singular função nesta dignificação do trabalho humano interferindo de forma direta por meio das Convenções e Recomendações.

Segundo Soares (1997, p.97), o princípio jurídico básico de validade das convenções da OIT é o “pacta sunt servanda”, ou seja, as convenções fazem lei entre as partes e a sua infração deve ser seguida de punição. Para o Direito Internacional, a infração aos tratados internacionais pelos países signatários é mais grave que a infração que o Estado comete contra a lei interna de seu país. A infração a uma lei interna interessa apenas à nação e à segurança jurídica daquele governo, mas a infração a um tratado internacional coloca em risco a



relação de toda uma coletividade global, diante da globalização e seus vários aspectos a condição de vida de vários povos dependem diretamente do cumprimento das normas fulcradas em acordos em níveis supranacionais.

Para Soares (1997, p.103):

No contexto da OIT, os países que a integram contraem obrigações além das que normalmente assumem com outros entes no âmbito externo: comprometem-se, em virtude de dispositivos da Constituição dela – que formalmente aceitaram ao ingressarem na Organização - , a submeter à autoridade competente as convenções e recomendações aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho e, sobretudo a fazer cumprir, no quadro de sua jurisdição, as convenções que ratificam. Trata-se de um sério e grave compromisso. Além disso, devem ex vi, da mesma Constituição, apresentar à Repartição Internacional do Trabalho (Secretaria – Geral da OIT), periodicamente, relatórios dando conta das providências que lhes cabe tomar no sentido de aplicar as convenções ratificadas e transformadas em normas internas o conteúdo das recomendações aprovadas no seio da Organização, pela conferência.

A OIT, como organismo internacional, possui características que a distingue de qualquer outra organização internacional, principalmente por seu multilateralismo flexível na elaboração das normas, pela sua composição tripartite e também pelo seu método de controle, características que a distingue dos demais regimes internacionais.

A OIT é um regime internacional de direitos humanos, resistente, eficaz e rigoroso com os países membros que são signatários das convenções ratificadas internamente. Regime internacional é um conjunto de princípios implícitos ou explícitos, normas, regras e

procedimentos em torno dos quais as expectativas dos atores convergem em uma dada área das relações internacionais e é estruturada em três órgãos: a Assembleia Geral ou Conferência, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho.

A Assembleia Geral é o órgão máximo da OIT, se reúne uma vez ao ano, na localidade previamente designada pelo Conselho de administração. Participam da assembleia geral todos estados membros signatários e todos têm direito de voto. As delegações dos estados membros são formadas por representantes do governo, dos empregados e dos empregadores, com as funções de elaborar, aprovar as convenções e recomendações e estabelecer as diretrizes básicas a serem seguidas pela OIT.

O Conselho de Administração exerce a função administrativa e executiva, atualmente é constituída por 48 membros, formado por representantes do governo, empregados e empregadores dos estados signatários que reúnem-se três vezes ao ano em Genebra. Esse conselho estabelece a data, local e pauta do dia das reuniões da conferência e elege o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

A Repartição Internacional do Trabalho exerce o lado burocrática da OIT, sendo considerada uma secretaria com as funções de documentar, arquivar, divulgar, publicar, editar as atividades, que são compostas pela Revista Internacional do Trabalho e a Série Legislativa adotada pelos países – membros signatários. É presidida pelo Diretor Geral, o qual é nomeado pelo Conselho de Administração, órgão a quem é subordinado.

As convenções da OIT não diferem dos tratados quanto a sua estrutura e no Direito do Trabalho Internacional são utilizadas como palavras sinônimas. O protocolo é o documento no qual consigna-se o

acordo estabelecido pelos negociadores de um tratado, sendo que uma convenção da OIT, após ser ratificada pelo Legislativo pátrio, passa a integrar o ordenamento jurídico como Lei Federal.

Para Martins (2003, p.86), o protocolo é a forma em que é feito o acordo entre os negociadores a respeito de um tratado.

A ratificação é a maneira de se dar validade ao tratado, mostrando que o governo aprova o pacto que passa a integrar sua ordem jurídica. No Brasil, os tratados e convenções internacionais são consideradas Leis Federais.

Do trabalho da Conferência da OIT surgem as Convenções, que determinam regras obrigatórias aos países que foram seus signatários. As Convenções são aprovadas por dois terços dos delegados presentes na conferência e, para ter validade, deve ainda ser ratificada pelos países signatários. Um país que em determinada época não ratificou determinada Convenção, pode posteriormente fazê-la.

As convenções da OIT dividem-se em: autoaplicáveis, que dispensam qualquer regulamentação; de princípios, que apenas estabelecem normas gerais dirigidas aos Estados que irão regular a matéria; promocionais, que estabelecem programas a serem disciplinados pela legislação nacional a médio e longo prazo.

Após doze meses de registro da ratificação do estado – membro na repartição Internacional do Trabalho é que a convenção passa a ter eficácia, tendo vigência por prazo indeterminado, após a sua ratificação.

O Congresso Nacional tem o prazo máximo de dezoito meses para ratificar ou não a convenção aprovada na Conferência Internacional do Trabalho.

As Conferências Internacionais do Trabalho produzem as Convenções e as recomendações. As convenções têm natureza de tratado – lei ou tratado internacional, já as recomendações tem natureza

apenas de sugestão aos países membros, sendo facultativa o seu cumprimento no país membro.

Para dar maior segurança jurídica as convenções e recomendações, há a necessidade de serem aprovadas por duas Conferências Internacionais seguidas, ou seja, em dois anos seguidos.

Quando um país deseja não mais continuar aplicando uma Resolução ou Convenção da OIT deve proceder com uma Denúncia na OIT, que é um ato formal e tem o condão de informar que não mais segue determinada convenção ou resolução.

As resoluções da OIT servem para dar seguimento aos procedimentos das normas internacionais, como se fossem decisões ordinatórias.

Um país membro pode proceder com uma adaptação da Convenção para sua realidade interna, e tal adaptação é feita por um ato formal junto à OIT denominado Revisão. Geralmente, as Convenções já trazem em seu bojo a forma como poderão ser revistas.

Caso um país membro que ratificou uma Convenção não a esteja cumprindo, os empregados ou empregadores poderão proceder com uma Reclamação junto à OIT. A Queixa é o processo instaurado contra um estado – membro que não adotou as medidas necessárias para o cumprimento de uma Convenção ratificada, e é protocolada na Repartição internacional do Trabalho que a encaminha ao Conselho de Administração.

É por meio da Comissão de Peritos em aplicação de Convenção e Recomendação que ocorre o sistema de controle de aplicação das convenções ratificadas pelos países membros signatários.

Para Martins (2003, p.88), a Comissão de Peritos é um órgão técnico, composto por pessoas independentes que se reúnem anualmente para verificar, com base em relatório apresentado pelos

governos, se estes, efetivamente, cumprem as convenções ratificadas. As observações dos peritos são submetidas, anualmente, à Comissão da Conferência que discute com as delegações dos governos envolvidos as discrepâncias observadas pela Comissão de Peritos, visando a sua eliminação.

O objetivo da OIT conforme Sussekind (1987, p.124), é adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante o implemento de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e o reconhecimento internacional dos direitos humanos do trabalhador.

A OIT permaneceu resistente diante dos vários desafios externos que a colocaram à prova, desde sua criação em 1919. Mesmo com as grandes mudanças do mundo global e as políticas externas a OIT continuou existindo de forma adequada e eficaz.

A OIT sofreu algumas mudanças no seu regime, alterando algumas convenções já aprovadas, mas foram pequenas mudanças necessárias para que ela pudesse se manter no poder da legislação internacional do Trabalho e continuar agindo com eficácia.

Conforme Soares (1997, p98) a eficácia da OIT é alcançada porque realiza os objetivos, inicialmente propostos, com o adimplemento das firmadas por seus países signatários. Também é eficaz porque seus membros se submetem ao controle pela OIT que fiscaliza o cumprimento das convenções editadas, por meio de um mecanismo regular baseado na obrigação anual de apresentar um relatório sobre a aplicação de cada um dos convênios ratificado, e mecanismos especiais de controle baseados na apresentação por qualquer interessado de uma queixa ou reclamação contra um Estado membro que será examinada pela OIT.

Existem duas determinantes da eficácia de um regime internacional: as endógenas, que são atribuições internas de um regime, como a transparência e existência de regras de transformação; e as exógenas, que são forças externas, como a capacidade dos governos de implementar as convenções na legislação doméstica, a distribuição do poder e a interdependência dos países membros da OIT.

Segundo Soares (1997, p.99), a OIT caracteriza-se como um regime internacional eficaz que já sofreu, desde sua criação, várias mudanças e possui uma simetria incomum em outros regimes.

Essa não simetria com outros regimes se caracteriza pelo multilateralismo dos tratados, chamado de Convenções, que serão ratificadas em, no máximo, dezoito meses pelos países signatários.

O OIT normatiza internacionalmente o trabalho a domicílio em sua Convenção nº 177, ratificada pelos seguintes Países:

País	Data da ratificação
Albânia	24/07/2002
Argentina	31/07/2006
Bulgária	17/07/2009
Finlândia	17/06/1998
Irlanda	31/10/2002
Países Baixos	31/10/2002

(Fonte: International Labour Organization – acesso em 13 de setembro de 2009 <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>)

A Convenção nº 177 da OIT foi ratificada por seis países, dos quais não consta o Brasil, foi assinada em 1996 na octogésima terceira reunião da Conferência Internacional do trabalho e possui eficácia após doze meses contados da ratificação de cada país.

O país que ratificar a Convenção nº 177 somente poderá denunciá-la, conforme o artigo 13, após um período de dez anos. Findados os dez anos, o país que não denunciar expressamente a convenção, automaticamente, a ratificou por mais dez anos.

A Convenção possui eficácia por prazo indeterminado, vigorando até que uma nova convenção sobre o mesmo assunto seja editada. Caso haja, hipoteticamente, uma nova convenção sobre o trabalho a domicílio, o país que a ratificar denunciará imediatamente a convenção nº 177, mas os que ratificaram somente a 177 estarão subordinados à convenção antiga, novas ratificações somente serão aceitas na nova convenção, impedindo que novos países ratifiquem a convenção anterior.

A Convenção nº 177 define trabalho a domicílio como aquele exercido na residência do empregado ou em local por ele escolhido, mas nunca na sede do empregado, em troca de uma remuneração; para a produção de um bem conforme as ordens do empregador, independentemente de quem proporciona o maquinário e os materiais; postulando também, que qualquer empregado que se encontre nessa situação é protegido pela Convenção nº 177.

A Convenção diferencia o trabalhador autônomo do empregado a domicílio, como sendo aquele independente do empregador, ou seja, não subordinado e, conseqüentemente, não abrangido pela Convenção. Determina que o trabalho a domicílio não deve ser discriminado em relação ao trabalho executado na sede do empregador, mas deve adaptar a legislação interna do país signatário as peculiaridades do trabalho a domicílio. Estabelece direitos mínimos a essa modalidade de empregados, determinando que o empregado a domicílio possui a faculdade de filiar-se à entidades de classe, proteção a não discriminação por ser trabalhador a domicílio, segurança e saúde do

trabalho, seguridade social, acesso a cursos de formação, idade mínima e proteção à maternidade.

Os processos judiciais, segundo a Convenção, que tiverem como objeto a solução de conflitos que surja da relação de trabalho a domicílio devem ser solucionados de conformidade com os processos trabalhistas ordinários. O mesmo procedimento é adotado no caso de órgão estatais que fiscalizam as relações trabalhistas e aplicam as multas e sanções aos empregadores infratores da legislação, estabelece ainda que as estatísticas nacionais de trabalho devem discriminar o trabalho a domicílio em seus cálculos.

A Convenção determina que deve ser aplicada, ao empregado a domicílio, a mesma legislação interna do empregado que executa sua atividade da sede do empregador e em específico deve ser observada a igualdade de tratamento em relação à segurança e saúde do trabalho, obrigando o país a adotar legislações que proíbam, em razão da atividade e da matéria que é trabalhada, a execução de trabalhos no domicílio que atente contra a saúde e segurança do empregado e de sua família.

Há, na Convenção, a previsão que obriga o país signatário a estabelecer normas que fixam, em caso de haver intermediários entre o empregador e o empregado a domicílio, as responsabilidades de cada um, determinando que deve haver fiscalização estatal para averiguar se as normas do trabalho a domicílio estão sendo cumpridas e em caso negativo, seja procedida com as devidas sanções, segundo a legislação interna de cada signatário.

A convenção adota o princípio trabalhista da norma mais favorável ao empregado, estabelecendo que se houver no país norma mais favorável esta prevalecerá frente à convenção, não prejudicando, assim, os empregados dos Estados que ratificaram a convenção.



A OIT, com a Convenção 177, objetiva que todos os países que a ratifiquem adotem políticas nacionais destinadas a melhorar a condição de trabalho aos empregados a domicílio, mudança que será o resultado de esforços conjuntos dos empregadores, Estado e entidades representativas dos empregados.

### 3.2 – O Trabalho a Domicílio na Legislação Brasileira

A Legislação Brasileira define, no artigo 83 da CLT, o empregado a domicílio, estabelecendo que ele execute na sua habitação, seu trabalho por conta de empregador que o remunera.

O Direito Brasileiro considera o trabalho a domicílio tanto o executado na residência do empregado como o executado em outro local, desde que a execução não ocorra na sede do empregador e que possua todos os elementos da relação de emprego, ou seja, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

O artigo 6º da CLT completa o artigo 83, dispondo que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, vedando qualquer tratamento discriminatório ao empregado a domicílio.

A Legislação Brasileira não discrimina o empregado a domicílio e garante-lhe ainda todos os direitos que são atribuídos ao empregado que trabalha na sede do empregador.

A matéria também é pacífica nos tribunais, onde os juízes sempre dão guarida a pretensão do empregado a domicílio, desde que estejam presentes todos os elementos da relação de emprego, vejamos o entendimento dos tribunais brasileiros:

RT3-004203) RELAÇÃO DE EMPREGO -  
TRABALHO A DOMICÍLIO.

"A conceituação do trabalho a domicílio, desde as suas origens históricas até nossos dias, há de partir da separação estrutural que intercorre entre o artesão livre e o empregado a domicílio. (...) O artesão um pequeno produtor, põe-se em contato direto com o consumidor, oferece os seus produtos à clientela, ao público em geral e constitui-se numa microempresa. (...) Esta situação pode se modificar, entretanto, se um novo elemento se interpõe entre o pequeno produtor e o consumidor: o empresário ou o intermediário (...). Nesta situação, o artesão deixa de ser regulador supremo dos preços de mercado, perde o contato direto com a clientela, desinteressa-se de suas relações com o consumidor, numa palavra, perde a sua independência. O empresário ou o intermediário passa a ser comitente permanente de sua mão-de-obra (...). Assim, o antigo trabalhador autônomo a domicílio converte-se no empregado a domicílio, dada a sua marginalidade econômica, que o coloca numa condição social em nada diferente do trabalhador subordinado da Empresa ou estabelecimento." (Orlando Gomes e Elson Gottschalk)

(Processo nº RO/6853/01, 5ª Turma do TRT da 3ª Região, Relª. Juíza Emília Facchini. DJMG 21.07.2001, p. 18)

TRT2-009474) COSTUREIRA - TRABALHO A DOMICÍLIO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO.

De acordo com o disposto no art. 6º da CLT, inexistente distinção entre o trabalho prestado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio da trabalhadora, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício quando se constata que a função de costureira estava voltada às atividades normais e permanentes da empresa, bem como que o labor era prestado com pessoalidade, em caráter não eventual e sob subordinação jurídica.

(Agravo de Instrumento nº 00997.2002.019.02.00-1 (20040112270), 6ª Turma do TRT da 2ª Região, Rel.

Francisco Antônio de Oliveira. j. 09.03.2004, Publ. 30.03.2004).

TRT3-012644) DO TRABALHO EM DOMICÍLIO.

Presentes a subordinação, onerosidade, pessoalidade e a não eventualidade do trabalho, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que a CLT, em seu artigo 6º, não distingue o labor prestado no estabelecimento do empregador daquele realizado no domicílio da empregada, entendido este no sentido de residência ou local de trabalho.

(Recurso Ordinário nº 16868/02, 4ª Turma do TRT da 3ª Região, Betim, Rel. Juiz Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. j. 12.02.2003, unânime, DJMG 22.02.2003).

TRT3-011893) ARTIGO 6º DA CLT. TRABALHO EM DOMICÍLIO.

Se o labor prestado pela reclamante se deu na forma do estabelecido nos artigos 2º e 3º da CLT, ou seja, mediante subordinação, onerosidade, pessoalidade e em caráter não eventual, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego, porquanto a CLT, em seu artigo 6º, não distingue o labor prestado no estabelecimento do empregador daquele realizado no domicílio da empregada, o qual deve ser reconhecido como a residência ou local próprio de trabalho.

(Recurso Ordinário nº 3112/03, 4ª Turma do TRT da 3ª Região, Betim, Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo. j. 09.04.2003, unânime, DJMG 26.04.2003).

TRT3-006091) PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS REALIZADA NO DOMICÍLIO - EXISTÊNCIA DE LIAME EMPREGATÍCIO.

Quando a prestação de serviços realizada no domicílio do empregado a subordinação adquire contornos mais atenuados, mas não descaracteriza o

liame empregatício, vez que este fato inerente a esta modalidade de trabalho.

(Processo nº RO/18752/00, 5ª Turma do TRT da 3ª Região, Rel. Juiz Roberto Marcos Calvo. DJMG 27.01.2001, p. 30)

TRT3-005322) TRABALHO A DOMICÍLIO E TRABALHO AUTÔNOMO.

No campo da ciência jurídica existem figuras situadas nas chamadas "zonas grises", cujo enquadramento apresenta-se complexo, ensejando certa dificuldade. É o que freqüentemente se dá quando se discute o enquadramento de trabalhador a domicílio como autônomo ou subordinado. Comprovado, porém, que a reclamante assumia os serviços de "descascadeira de alho" quando quisesse, podendo repassar os trabalhos a terceiro, sem se sujeitar a qualquer sanção disciplinar, não estando sujeita a comparecimento à empresa ou a qualquer outra fiscalização do empregador, a relação jurídica não se enquadra nos moldes do art. 3º da CLT.

(Processo nº RO/0523/01, 2ª Turma do TRT da 3ª Região, Relª. Juíza Alice Monteiro de Barros. DJMG 28.03.2001, p. 17)

Conforme visto na jurisprudência, os tribunais reconhecem os direitos do empregado a domicílio, mas com o pré-requisito a presença dos elementos da relação de emprego, ou seja, a pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, mas, pela própria forma da execução do trabalho a domicílio, que ocorre distante do controle direto do empregador, sem a fiscalização de horários não há caracterização das horas extras, conforme entendimento jurisprudencial:

Trabalho a domicílio. Horas Extras. Em se tratando de domicílio, por sua própria natureza, é bastante

difícil avaliar o verdadeiro horário de trabalho do obreiro, para efeito de percepção de horas extras. TRT, 8 Reg., RO 2462/90, in Rev. LTr, maio de 92, p.575.

O trabalho a domicílio na Legislação Brasileira é equiparado em direitos e obrigações com o trabalho tradicional executado na sede do empregador, não discriminando o empregado a domicílio e garantindo-lhe todos os direitos de um empregado que labora na sede do empregador.

### 3.3 - Os números do trabalho a domicílio no Brasil

A mensuração do número de trabalhadores a domicílio não pode ser realizada de forma exata, na pesquisa do IBGE do censo de 1995, foi coletado como dado estatístico o número de trabalhadores que exercem sua atividade na própria residência, englobando tanto o trabalhador a domicílio como o autônomo e segundo Lavina (1998, p.15), pode-se identificar a parcela de trabalhadores que desenvolvem suas atividades em seu próprio local de moradia ou aqueles que trabalham no domicílio do patrão ou de cliente. Entretanto, analisando as instruções do Manual do Entrevistador do IBGE, verifica-se que as pessoas ocupadas em empreendimentos estabelecidos, ainda que cumprindo funções externas, devem ser consideradas como trabalhando na empresa (loja, oficina, fábrica, escritório, etc) pois a investigação refere-se ao local onde funciona o empreendimento ao qual o trabalhador está vinculado. Em consequência desta definição operacional, os empregados de empresas estabelecidas que trabalham em seus domicílios são, provavelmente, classificados no "local" empresa ou firma. Apenas no caso de trabalhadores autônomos e

empregadores a classificação é direta. Mesmo considerando as limitações dos dados disponíveis, as estimativas possíveis são da maior relevância para estabelecer as especificidades das condições de trabalho dessa parcela de trabalhadores em relação aos outros.

Conforme Lavina (1998, p.15), através das tabulações especiais da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio – PNAD, feita pelo IBGE no censo de 1995, a identificação do segmento de pessoas que trabalham no domicílio onde residem e sua caracterização por gênero, raça e grupos de idade permitem conhecer a sua importância no conjunto dos trabalhadores em atividades não agrícolas, por meio da identificação de quais os grupos mais afetados pelo crescimento deste tipo de trabalho - jovens *versus* mais idosos, homens *versus* mulheres, brancos *versus* não-brancos.

Para avaliação das especificidades deste tipo de inserção no mercado de trabalho urbano, a análise de Lavina (1998, p.15) leva em conta o nível de educação formal, as atividades desenvolvidas, a posição na ocupação e o rendimento do trabalho principal. A informação sobre a existência ou não de vínculos com o sistema de previdência social pública sinaliza quanto ao grau de precarização destas ocupações.

No estudo realizado, com base no censo do IBGE, Lavinas (1998, p.16) obteve o resultado de que em 1995, entre os 51 milhões de trabalhadores urbanos do Brasil, cerca de 3,3 milhões trabalhavam em suas próprias casas (já excluído os 758 mil trabalhadores domésticos nesta situação) sendo 23,8% homens e 76,2% mulheres. Quase 20% deste total era composto por jovens entre 10 e 24 anos de idade (cerca de 600 mil pessoas). Nesse estudo, optou-se por analisar apenas a

população entre 25 e 75 anos de idade, pois este grupamento é o que mais pressiona o mercado de trabalho estruturado. São homens e mulheres que precisam garantir sua subsistência e a de suas famílias.

No mesmo estudo, Lavina (1998, p.16), procurou destacar as principais características destes 2,7 milhões de trabalhadores, confrontando-as com as da população ocupada em atividades não agrícolas, na mesma faixa etária. A participação dos trabalhadores baseados no domicílio manteve-se, aproximadamente constante entre 1992 e 1995. Eram 8,1% dos trabalhadores urbanos em 1995, com elevadíssima participação de mulheres (78,5% contra 21,5% de homens).

Para lavinas (1998, p.17), a caracterização deste segmento de trabalhadores a domicílio quanto à idade demonstra que 3,9% têm acima de 65 anos e 11,6% estão entre 56 e 65 anos. Esta situação é mais acentuada entre os homens, pois 6,3% têm mais de 65 anos.

O mesmo estudo de Lavinas (1998, p.17) obteve um dado importante que ressalta as diferenças entre este grupo de trabalhadores e os outros ocupados referentes ao seu nível de educação formal, que pode servir como informação para o grau de qualificação da mão-de-obra. O nível de escolaridade dos trabalhadores baseados no domicílio é muito baixo, principalmente no caso das mulheres, onde 68,6% não completaram o 1º grau, ou seja, têm até 7 anos de estudo, 17,1% das mulheres têm entre 8 e 11 anos de estudo e somente 14,3% das mulheres possuem mais de 12 anos de estudo. Os homens que trabalham no domicílio apresentam um grau de escolaridade maior, 61,1% não completaram o primeiro grau, 13,3% estudaram de 8 a 11 anos e 25,5% estudaram mais de 12 anos.

O estudo trouxe números importantes sobre a contribuição previdenciária. Enquanto 65,9% dos trabalhadores urbanos contribuem

para a previdência social, a situação é inversa entre os que trabalham no domicílio. Como em sua grande maioria são trabalhadores por conta própria e pequenos empregadores, 86,6% não têm este vínculo. Entre as mulheres, a situação é ainda mais precária, já que apenas 10,9% são vinculadas à previdência, e entre as mulheres não brancas esta participação é ainda menor, 5,4%.

A análise das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores a domicílio, em estudo realizado por Lavinias (1998, p.18), mostra que 50,1% desenvolvem atividades de serviços de reparação, pessoais, serviços domiciliares ou de diversões. Cerca de 12,2% trabalham na indústria de transformação tradicional (madeira, mobiliário, couro, perfumaria, vestuário, calçados e alimentícia) e apenas 1,2% em indústrias mais modernas (eletrodoméstico, química, editorial e gráfica). Aproximadamente 3% desenvolvem atividades ligadas à educação e saúde (incluídas no grupo de atividades sociais) e outros 3,2%, serviços técnicos e auxiliares. Entretanto, observando-se a distribuição por gênero, conclui-se que as mulheres estão concentradas no subsetor dos serviços que exige menor qualificação. A presença dos homens neste segmento da atividade também é marcante, porém menos concentrada. Parcela significativa dos homens desenvolve atividade de serviços técnicos e auxiliares e serviços de alojamento e alimentação. Na atividade industrial, a participação masculina é bastante superior à feminina ( 17,7% contra 12,9%). A identificação das dez ocupações mais frequentes desenvolvidas pelos trabalhadores baseados no domicílio espelha, também, esta distribuição de atividades. Observa-se que 26% são costureiros(as) , trabalhando na indústria de confecções ou nos serviços de reparação do vestuário, existe uma grande concentração em poucas ocupações sendo que as dez mais importantes congregam 3/4 das mulheres que trabalham em suas



próprias casas e quase metade dos homens. Contudo, os homens ocupam postos de trabalho mais especializados (ou técnicos) do que as mulheres. Elas desempenham tarefas para as quais o requerimento de treinamento formal é muito baixo. São, em geral, ofícios que se aprendem na prática, em casa, junto com parentes ou ao desempenhar funções domésticas. Conforme demonstra tabela abaixo:

Ocupações a domicílio mais freqüentes por sexo

<i>Homens</i>	%	<i>Mulheres</i>	%
Comerciante por conta própria	29,6	Costureira	33,7
Marceneiro	3,7	Comerciante por conta própria	6,2
Técnico de rádio e TV	3,4	Bordadeira	7,5
Advogado	1,9	Lavadeira/passadeira	9,5
Representante comercial	1,7	Cabeleireira	4,0
Ocupações mal definidas	3,0	Manicure	4,0
Conta própria nos serviços	1,6	Vendedora	3,9
Técnico de máquinas	2,1	Padeira	1,2
Costureiro	1,2	Ocupações mal definidas	0,9
Mecânico	1,1	Doceira	1,7
Subtotal	49,3	Subtotal	72,6

Fonte: Lavinás (1998, p.17)

O estudo compara os rendimentos médios, auferidos pelos trabalhadores, baseados no domicílio com os rendimentos médios dos trabalhadores urbanos e observa que os primeiros são menores. Os rendimentos mostram-se compatíveis com o padrão médio de rendimento no Brasil e, segundo essas características, as pessoas que contribuem para a previdência têm rendimentos maiores que os dos não

contribuintes; os homens ganham sempre mais do que as mulheres e os brancos mais do que os não brancos. Conforme tabela a seguir com rendimento médio em reais em pesquisa datada de setembro de 1995, segundo variáveis selecionadas para os trabalhadores a domicílio:

	<i>Todos</i>		<i>A Domicílio</i>	
	Contribuintes previdência	Não Contribuintes	Contribuintes previdência	Não contribuintes
Total	673,24	308,71	449,38	211,03
Homens	789,59	424,19	723,24	403,46
Mulheres	480,63	184,49	325,96	166,58
Branco	789,56	374,42	518,56	254,83
Não brancos	452,71	237,21	296,35	159,86
Atividade				
Ind. Transformação tradicional	543,10	277,41	569,73	186,02
Ind. Transformação moderna	807,79	408,90	735,99	328,29
Comércio	928,51	371,45	448,49	279,20
Serviços de alojamento alimentação	556,08	264,60	328,23	192,86
Serviços de reparação/pessoais/domiciliares/ diversões	497,69	252,53	277,86	168,44
Atividades Sociais	784,72	416,06	916,44	263,90
Serviços Financeiros/Administrativos	1298,83	847,92	1005,45	673,11
Serviços técnicos e auxiliares	1219,24	844,77	1447,00	1200,48

Fonte: Lavinias (1998, p.18)

Para concluir o estudo, Lavinias (1998, p.18) buscou verificar se a dispersão geográfica das pessoas que trabalham em seu próprio domicílio diferencia-se da distribuição da PEA não agrícola no Brasil. As regiões Sul e Sudeste concentram a maior parte da mão-de-obra em atividades não agrícolas (67,2%), apresentando um parque industrial diversificado e moderno, o que justifica o fato de nelas encontrarem-se mais da metade dos trabalhadores baseados no domicílio (56,8%), são principalmente mulheres, cônjuges ou chefes de família. Conforme demonstra tabela a seguir:

Região	Total	Trabalhadores no domicílio
Total	100,0	100,0
Norte	4,5	5,8
Nordeste	21,5	31,2
Sudeste	50,9	44,2
Sul	16,3	12,6
Centro-Oeste	6,7	6,3

Fonte: Lavinias (1998, p17)

Para Lavinias (1998, p17), na região Nordeste que se percebe maior diferencial entre a distribuição da PEA e a do segmento em análise, cerca de 10 pontos percentuais. Nesta região, as oportunidades de trabalho são menores, principalmente para as mulheres, que desenvolvem amplamente atividades artesanais voltadas para atender aos turistas.

Os dados são claros ao demonstrar que a maioria dos trabalhadores a domicílio são mulheres, com um grau de escolaridade muito baixo e mal remuneradas, demonstram ainda a precariedade do trabalho a domicílio.

### **3.4 – A Convenção 177 da OIT e a CLT**

As convenções da OIT desempenham um papel fundamental na Legislação Brasileira, trazendo transformações substanciais na relação trabalhista, principalmente, para transformar a qualidade de vida e de trabalho dos empregados, implementando um mínimo de dignidade humana nas relações de emprego.

Para Lavinias, Sorj e Barsted et al (2000, p. 11), a OIT em documento elaborado em 1995 sobre o trabalho a domicílio, examina a proteção dada aos trabalhadores sob essa condição em mais de 150 países, concluindo que, apesar do Brasil não ratificar a convenção 177, sua legislação trabalhista normatiza o trabalho a domicílio e resguarda seus direitos trabalhistas e sociais.

A Convenção 177 garante de forma específica em seu texto, o direito a filiar-se a sindicatos e associações e participar de suas atividades, à segurança e saúde do trabalho, à remuneração, à seguridade social, o acesso à formação profissional, idade mínima para trabalhar e proteção à maternidade. No entanto, ao prever a não discriminação do empregado a domicílio em seu artigo 4, estendeu ao empregado a domicílio todos os direitos do empregado que executa seu labor na sede do empregador, se assemelhando, assim, com a lei brasileira.

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e a Convenção 177 da OIT estabelecem os mesmos direitos ao empregado a domicílio, são iguais em direitos, ambas possuem as mesmas garantias destinadas aos empregados em domicílio.

As Legislações, tanto a Brasileira como a Internacional, vedam a discriminação do trabalho a domicílio em relação ao trabalho executado na sede do empregador, conferindo direitos iguais aos trabalhadores que executam seu labor em locais diferentes.

### **3.5 – Princípio Constitucional da dignidade da pessoa humana**

Os princípios constitucionais não foram constituídos tendo como foco, exclusivamente, o direito do trabalho. Mas influenciam e são utilizados em larga escala por esse ramo especializado do Direito,

sendo quesito fundamental na formação da normatização da seara trabalhista.

O princípio da dignidade da pessoa humana é uma conquista histórica da sociedade, e encontra guarida na Constituição Federal 1988, é aplicado em toda relação jurídica e caracteriza-se pela proteção e respeitabilidade do indivíduo como principal destinatário da tutela do ordenamento jurídico e bem maior do estado.

O princípio da dignidade da pessoa humana é contemplado em todo o texto constitucional, no entanto, está assegurado de forma específica no artigo 1º, inciso III, o qual diz que o estado democrático do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. E conforme Sarlet (2010, p.80), a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, traduz a certeza de que a lei fundamental do Brasil não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídica-positiva dotada, em sua plenitude, de estatus constitucional formal e material e, como tal, inequivocamente carregado de eficácia, alcançando a condição de valor jurídico fundamental da comunidade.

Para Sarlet (2010, p.70), a dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como garantem as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Conforme Sarlet (2010, p.126), não resta dúvidas de que todos os órgãos, funções e atividades estatais encontram-se vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana, impondo-se-lhes um dever de respeito e proteção, que se exprime tanto na obrigação por parte do Estado de abster-se de ingerências na esfera individual que sejam contrárias à dignidade pessoal, quanto no dever de protegê-la contra agressões oriundas de terceiros, seja qual for a procedência. Assim, percebe-se que o princípio da dignidade da pessoa humana não apenas impõe um dever de abstenção e respeito, mas também condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a dignidade dos indivíduos.

O princípio da dignidade da pessoa humana, concretizado nas relações empregatícias, enseja o tratamento digno do ser humano em sua dimensão homem trabalhador, e negar a aplicação desse princípio nas relações de trabalho é o mesmo que acabar com a maior conquista da sociedade em todos os tempos: a dignidade da pessoa humana.

Já o princípio da não-discriminação é um direito fundamental, subitem do princípio da dignidade da pessoa humana, é, um elemento integrante do Projeto Constitucional Brasileiro derivado do princípio da dignidade humana. O princípio da não-discriminação é uma especificidade do princípio da dignidade da pessoa humana. Por isso, a sua aplicação é fundamental para o ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista que a sua infração constitui grave ameaça à Constituição Federal, porque afronta diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana. Sua aplicação concreta deve ser feita com primazia sobre as demais normas trabalhistas porque o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamentado na tutela estatal do respeito à integridade humana, fundamental para um estado de direito democrático.

Para Sarlet (2010, p.100), o princípio da não discriminação encontra-se ancorado na dignidade da pessoa humana. Constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade humana, a garantia da isonomia de todos os seres humanos que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório.

O princípio da não-discriminação está inserido no princípio maior da dignidade da pessoa humana e subsume no princípio da dignidade da pessoa humana, o qual é gênero, tendo como espécie o princípio da não discriminação.

O princípio da não-discriminação é diferente do princípio da isonomia. A isonomia é mais ampla, maior do que a simples não-discriminação, é mais imprecisa e abrange um maior número de situações. Segundo Delgado (2004, p.47), a isonomia busca sempre igualizar o tratamento jurídico à pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Por outro lado, o princípio da não-discriminação veda tratamento preconceituoso e diferenciado à pessoas em razão de fatores, injustamente, atribuídos.

O princípio da isonomia ou isonomia formal é consagrado na Constituição Federal de 1988, quando reconhece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

No princípio da isonomia a expressão “igualdade perante a lei” tem como destinatário o legislador que, ao elaborar a lei, deve reger, com iguais disposições situações idênticas, e, reciprocamente, distinguir, na repartição de encargos e benefícios, as situações que sejam entre si distintas, tutelando pessoas que se encontrem em posição econômica inferior, buscando a equalização entre elas.

O princípio da não-discriminação veda tratamento discriminatório em razão de motivos injustificados, são inconstitucionais, as

discriminações não autorizadas pela Constituição. Há duas formas da conduta ser inconstitucional pela infração deste princípio uma, consiste em outorgar benefício legítimo à pessoas ou grupos, discriminando-os favoravelmente em detrimento de outras pessoas ou grupos em igual situação; a outra forma revela-se em se impor obrigação, dever, ônus, sanção ou qualquer sacrifício à pessoas ou grupos de pessoas, discriminando-as em face de outros na mesma situação que, assim, permaneceram em condições mais favoráveis.

O princípio da não-discriminação é bem definido por Delgado (2004, p.47):

Discriminação é a conduta pela qual nega-se a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória.

A pessoa somente obterá guarida deste princípio quando o elemento discriminador não se encontre a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito. O princípio constitucional tem por objetivo impedir que elementos menores e preconceituosos voltados para estabelecer benefícios e privilégios sem justificativas, os extirpados do mundo jurídico. Mas, por outro lado, autoriza a discriminação justa e razoável feita em lei ou em razão de elementos lógicos para a contratação de empregados, ocorre, por exemplo, a discriminação ilícita quando um empregado é preterido pelo outro em razão do sexo, no entanto, a discriminação é lícita quando um empregado é preterido pelo outro tendo como fundamento a formação intelectual que o cargo exija.

O princípio da não-discriminação está fundamentado em vários artigos da Constituição Federal Brasileira de 1988, alguns artigos



enfocam, exclusivamente, a relação de emprego como o artigo 7º inciso XXII e outros, abrange além da relação de emprego uma gama maior de relações, como ocorre no artigo 5º que diz:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

Conforme denota-se no artigo 5º da Constituição Federal, o princípio da não-discriminação abrange não somente a relação de emprego como no artigo 7º, mas também um número gigantesco de situações que ocorrem nas relações sociais onde há a discriminação de pessoas por motivos injustos, ilegais ou injustificáveis.

A CLT, apesar de ter sido criada quarenta e cinco anos antes da Constituição Federal de 1988, já abarcava o princípio da não-discriminação em relação ao trabalho a domicílio como ocorre no artigo 6º da CLT que não distingue as duas formas de empregados.

O mesmo princípio da CLT em relação ao empregado a domicílio é observado no artigo 83 que diz:

É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

O princípio constitucional da não-discriminação é abarcado pela CLT de forma específica em relação ao empregado a domicílio,

vedando a discriminação do trabalhador a domicílio do trabalhador que executa seu serviço na sede do empregador.

A CLT, além de vedar de forma específica a discriminação do trabalhador a domicílio, também veda a discriminação do empregado de forma genérica, proibindo a discriminação em todas as relações de emprego. O artigo 3º da CLT traz em seu bojo o princípio da não-discriminação, vejamos:

Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O princípio da não-discriminação é contemplado na CLT de forma genérica quando é empregado em toda relação de emprego, conforme artigo 3º da CLT, mas particulariza este princípio no trabalho a domicílio quando não o discrimina em relação ao trabalho executado na sede do empregador, abarcando assim, o princípio de forma genérica e específica.

A Convenção 177 da OIT também contempla em seu texto o princípio da não-discriminação, no artigo 4º que determina o tratamento a ser dado ao trabalho a domicílio para alcançar o objetivo da não-discriminação.

O referido artigo elenca os elementos que deverão ser cumpridos para o Estado signatário alcançar a não-discriminação e tais elementos são a liberdade do trabalhador a domicílio de filiar-se em organizações que defendam seus interesses, como sindicatos e participar de suas atividades, proteção para não haver discriminação em razão do

emprego e da ocupação do empregado, ter garantida a segurança e a saúde do trabalho, remuneração, ser amparado pela seguridade social, acesso a cursos de formação profissional, idade mínima para a contratação e proteção à maternidade. Determina também que a legislação interna de cada país deve dar o mesmo tratamento ao empregado a domicílio, estando implícito o princípio da não-discriminação quando determina igualar o tratamento dado ao empregado a domicílio com o empregado que labora na sede do empregador.

A Convenção 177 contempla o princípio da não-discriminação da seguinte forma:

#### Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) la remuneración;
- e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) el acceso a la formación;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) la protección de la maternidad.

O princípio da não-discriminação, originário do princípio da dignidade da pessoa humana, é fundamental em nossa sociedade atual, abrange todas as áreas do direito e atinge todos os cidadãos. É um princípio indissociável do estado de direito e fundamental para manutenção dos direitos sociais da pessoa humana.

O direito do trabalho não poderia deixar de abarcar este princípio fundamental no estado de direito, sendo aplicado a toda relação de emprego e, de forma particularizada, ao trabalho a domicílio, foi positivado no direito trabalhista brasileiro pelo artigos 3º, 6º e 83 da CLT. Particularização que atingiu a esfera internacional do Direito a partir do tratamento dispensado ao empregado a domicílio previsto na convenção 177 da OIT, estabelecendo o mínimo a ser dispensado pelo empregador ao empregado para ser atingida a não-discriminação nesta forma particular de trabalho.

A não-discriminação do empregado, por motivos injustificados não coaduna com os interesses da nossa sociedade atual, apesar da isonomia total entre os empregados ser hoje uma utopia, a não-discriminação não é, porque veda inclusive, por meio de norma positivada, tal atitude.

O princípio da não-discriminação é de ampla utilização pelo Direito do Trabalho, e tal princípio foi generoso com o trabalho a domicílio, particularizando esta relação empregatícia tanto no direito brasileiro quanto no internacional, ao ser fundamento da criação de normas nas duas esferas, OIT e CLT.

Ao contemplar o princípio da não-discriminação, automaticamente também contempla o princípio da dignidade da pessoa humana. Princípio fundamental para a evolução da sociedade e dirigido ao fim maior do respeito à pessoa humana, ao impedir que elementos ilícitos e

injustificáveis possam discriminar pessoas que se encontram em situação equivalentes, como ocorre no trabalho a domicílio onde o empregado está na mesma situação do empregado que trabalha na sede do empregador, não sendo justificável a discriminação motivada somente pelo local da execução do trabalho, sendo vedado ao empregador, dar tratamento diferenciado aos dois empregados; tudo dirigido a um fim maior a dignidade do ser humano.

## CONCLUSÃO

Surge o trabalho a domicílio quando o artesão empobrecido sede espaço para as fábricas que contratavam os artesãos para fazer parte da produção em seu domicílio.

Na Revolução Industrial, os empregados a domicílio já representavam um percentual importante do total de trabalhadores inseridos no setor industrial.

Conforme destacamos na presente dissertação, o trabalho a domicílio continua sendo utilizado com muita incidência em várias países. Nessa forma de trabalho há a predominância da sub-contratação destinada à realização de trabalhos manuais e repetitivos, atividades que dispensam a qualificação profissional. Fatores que corroboram com para o recebimento de baixo salário e péssimas condições de trabalho.

Por falta de fiscalização governamental, os empregados laboram em um local mal adaptado para a execução do trabalho, geralmente, um quarto em sua residência destinado para tal fim, isolado dos outros empregados, sindicatos e entidades representativas de seu direito.

A jornada de trabalho a domicílio pode ser dividida com as tarefas domésticas, razão pela qual as mulheres representam a grande maioria das pessoas ocupadas por essa forma de trabalho, fato que não impede a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana ao trabalho a domicílio.

Os dados estatísticos demonstram que a grande maioria são mulheres e com um grau de instrução baixíssimo, a maioria não terminou nem o Ensino Fundamental, dados que demonstram a precariedade do trabalho a domicílio.

O princípio da dignidade da pessoa humana, que possui como sub-tópico o princípio da não-discriminação, está inserido nos textos das legislações brasileira e internacional, ambas vedam a discriminação do trabalhador a domicílio em relação ao trabalhador que labora na sede da empresa, determinando e garantindo direitos básicos ao empregado, confere à pessoa do trabalhador, direitos que impõem o respeito à sua condição de hiposuficiente e determinam direitos mínimos para viver com dignidade.

No entanto, muitas vezes essas leis não são cumpridas pelo empregador, o que leva o empregado a uma situação de miséria. Tal ilegalidade cria um vício social caracterizado por uma parcela de empregados marginalizados que estão desamparados da previdência social, são lesados diariamente pela falta de pagamento dos direitos básicos trabalhistas; desassistidos pelos sindicatos, por cursos de aperfeiçoamento, por perspectivas de crescimento profissional dentro da empresa. Fatos que são contrários ao princípio da dignidade da pessoa humana que está entranhado nos textos da CLT e da Convenção 177 da OIT.

Ao comparamos a CLT com a Convenção 177 da OIT chegamos à conclusão de que, mesmo o Brasil não ratificando a convenção, sua legislação é mais completa porque equipara o empregado a domicílio com os empregados tradicionais, estendendo a eles todos os direitos que são tutelados pelo Estado. A OIT também equipara os dois empregados, mas é menos

protetiva para o empregado, do que a CLT, que confere uma gama maior de direitos e garantias ao empregado a domicílio, como seguro desemprego e aviso prévio.

A equiparação legal entre o empregado a domicílio e o tradicional depende de alguns pré-requisitos; são os elementos que caracterizam a relação de emprego, ou seja, o trabalho a domicílio para ser equiparado ao trabalho tradicional deve conter a pessoalidade, remuneração, não eventualidade e subordinação; estando presentes tais elementos, o empregado a domicílio está amparado pela Legislação Trabalhista Brasileira e Internacional.

No entanto, falta aos empregados a domicílio uma legislação própria que atenda as peculiaridades de sua forma de trabalho, leis que garantam fiscalização dos órgãos competentes nos domicílios do empregados e que torne obrigatório o respeito às regras de saúde do trabalho, com melhores instalações de trabalho.

O trabalho a domicílio não pode mais ser olhado como uma forma menor de trabalho, cabendo à toda sociedade valorizar essa parcela significativa de empregados, e isso somente ocorrerá quando os empregadores respeitarem a normatização da CLT e Convenção 177 da OIT, normas que são indispensáveis para o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana.

A princípio percebe-se que a legislação brasileira é mais benéfica para o empregado do que a Convenção 177 da OIT. Contudo, ainda o trabalhador a domicílio é uma figura desamparada. A equiparação com o trabalhador que desenvolve sua atividade no estabelecimento do empregador não é motivo para o Estado ficar inerte com a ideia de que o elemento equiparação



garantirá a efetividade dos direitos trabalhistas ao trabalhador a domicílio. Neste caso, o princípio da dignidade da pessoa humana não está sendo observado pelo Estado brasileiro à medida em que este coletivo de trabalhadores permanecem desamparados dos instrumentos de fiscalização por parte do Estado ou mesmo sem uma política pública voltada para este tipo especial de trabalhador.

## 5. REFERÊNCIAS

ALEXY, R. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Lael, 2002.

ÁVILA, H. Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 2ª ed. São Paulo :Malheiros, 2003.

AIZPURU, M.; RIVERA, A. Manual de historia social del trabajo. Madrid: Siglo XXI de Espana Editores, 1994.

BARROS, A. M. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2008

BASTOS, C. R. Curso de Direito Constitucional. 17.ed, ampl e atual – São Paulo: Saraiva, 1996.

BRASIL. Constituição Federal dos Estados Unidos do Brasil de 1946. Diário Oficial, 19 set. 1946. p.1.

BRASIL. Lei n.10.406, de 10 janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. p.1.

BENNIS, P; LEAVER, E. The Mounting Costs of War and the Case for Bringing Home the Troops. Institute for Policy Studies. 2007. Acesso em 25 de julho de 2009. Disponível em: [http://www.ips-dc.org/reports/the\\_iraq\\_quagmire](http://www.ips-dc.org/reports/the_iraq_quagmire)

BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. Dicionário de Política. 12 ed. v.I e I.I Brasília: Unb e LGE, 2004.

BONAVIDES, P. Curso de direito constitucional. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

CANOTILHO, J. J. G. Direito constitucional e teoria da constituição. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CHAUÍ, M. Convite à filosofia. 11 ed. São Paulo: Ática, 1999.

COSTA, D. S; FRANCISCO, C. T. (org.). Mundo Latino e Mundialização. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2004.

CONALGO, L. M. R. A dignidade do trabalho humano na hermenêutica Constitucional. Espírito Santo, jan. 2003. Acesso em: 08 de Agosto de 2009. Disponível em: [http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/digni\\_trab.pdf](http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/digni_trab.pdf)

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 3 ed. São Paulo: Ltr. 2004.

\_\_\_\_\_. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho, 2. ed – São Paulo; Ltr, 2004.

DINIZ, M. H. Tratado teórico e prático dos contratos. 5. ed. rev. e ampl. v. 2, 611p. São Paulo: Saraiva, 2003..

FERRAZ, F. Evolução histórica do direito do trabalho. Rio de Janeiro, abr. 2004. Acesso em: 08 agos. 2009. Disponível em: <http://www.adv.br/estudantesdireito/anembimorumbi/fabioferraz/evoluçãohistorica.htm>

HABERLE, P. A humanidade como valor básico constitucional. In Direito e Legitimidade. São Paulo: Landy, 2003.

HABERMANS, J. Sobre a legitimação pelos direitos humanos. In: MERL, João-Christophe e Luiz Moreira (Org.). Direito e legitimidade. São Paulo: Landy Livraria Editora, 2003.

HOBSBAWN, E. Globalização, democracia e terrorismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

ILOLEX – 13.9.2009. Acesso em 13 de setembro de 2009. Disponível em <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

KELSEN, H. Teoria pura do direito. 6 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

LAVINAS, L.; SORJ, B.; Linhares, L., JORGE, A. Trabalho a domicílio: novas formas de contratação. Organização Internacional do Trabalho, 1998. Acesso em 15 de Fevereiro de 2010. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2000/td0717.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2000/td0717.pdf)

LAVINAS, L. (coord); SORJ, B.; BARSTED, L.L.; JORGE, A. Trabalho a domicílio: novas formas de Contratualidade. IPEA, Rio de Janeiro. abril 2000. Acesso em 15 de Agosto de 2009. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2000/td0717.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2000/td0717.pdf)

LEITÃO, C. M. M. Q. Direitos fundamentais: teoria geral. Coimbra: Editora Coimbra, 2002.

LEITE, C. H. B. Constituição e direitos sociais dos trabalhadores. São Paulo: Ltr, 1997.

LEITE, C. B. A proteção social no Brasil. São Paulo: Ltr, 1972.

LIMA, G. M. As funções dos princípios constitucionais. Jus Navigandi, Terezina, a. 6, n. 54, fev. 2002. Acesso em: 08 agos. 2009. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2624>

MARANHÃO, D. Instituições de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS. S. P. Direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, K. O capital: Crítica da Economia política. livro 1, v.1. 13ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

MARX, K. O capital: Crítica da Economia política. livro 1, v.1. 12ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1985

MOHUMN, S. Divisão do trabalho In: Bottomore, T. Dicionário do Pensamento Marxista. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

MOURA, L. A. A Convenção n. 132 da OIT e a revogação dos artigos da CLT referente às férias. Jus Navegandi, V.7, N. 117, 2003. Acesso em : 12 de dezembro de 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4465>

NASCIMENTO, A. M. Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito : relações individuais e coletivas do trabalho. 18 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

NUNES, R. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. História. Acesso em 12 de dezembro de 2008. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/inst/hist/index.php>

Pereira Nobre Júnior, Edilso. O DIREITO BRASILEIRO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Justiça Federal do Rio Grande do Norte, 2000. Acesso em 10 de Novembro de 2009. Disponível em: <http://www.jfrn.gov.br/docs/doutrina93.doc>.

QUEIROZ, A. F.. Direito Constitucional. 7 ed. rev., ampl. e atual. Goiânia: Editora Jurídica IEPC, 1996.

REALE, M. Lições preliminares de direito. 24ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

RODRIGUES, S. Direito civil. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana . Jus Navigandi, Teresina, ano 3, n. 27,dez.1998.Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=160>>. Acesso em: 02 dez. 2009.

SOARES FILHO, J. O Brasil frente à OIT: a denúncia da convenção 158 Revista Symposium, Recife, v. 36, n. 1/2, p. 97-105, Jan-Dez/1997. Acesso em 12 de dezembro de 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.ricesu.com.br/art link.php?art cod=1431>

SOUSA, F. Portugal, Brasil e a União Européia: estudos Estratégicos. Rio de Janeiro: Centros de Estudos Estratégicos da Escola Superior de Guerra, n. 2. 2002.

SARLET, I. Wolfgang, Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1998. 8ª ed.rev. e ampl. – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

\_\_\_\_\_. Portugal, Brasil e União Européia. Mundo Latino e Mundialização. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2004.

\_\_\_\_\_. A democracia, face política da globalização? Rev. Bras. Polít. Int. v. 49, n. 1, p. 5-24. 2006.

SÜSSEKIND, A. Direito Internacional do Trabalho, 2. ed. . São Paulo: LTr, 1987.

VENOSA, S. S. Direito civil: contratos em espécie. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2005. 688p.

VILA. Cristina Aparecida Vieira. Empregatício: continuidade e não eventualidade. São Paulo, mai. 2004. Acesso em: 15 agos. 2009. Disponível em:  
<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/31306/public/31306-34969-1-PB.pdf>

VILHENA, P. E. R. Relação de Emprego - Estrutura Legal e Supostos. 3ed. São Paulo: Ltr, 2005.

## ANEXO I

Recomendación sobre el trabajo a domicilio

Descripción:(Recomendación)

RECOMENDACION:R184

Lugar:Ginebra

Sesion de la Conferencia:83

ADOPCION=20:06:1996

Estatus:01

Sujeto: Categorías específicas de trabajadores

Visualizar el documento en: Ingles Frances

Document No. (ilolex): 021996184

Estatus: Instrumento actualizado Esta Recomendación fue adoptada desde 1985 y se considera actualizada<.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996:

## I. Definiciones y campo de aplicación

### 1. A los efectos de la presente Recomendación:

a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

ii) a cambio de una remuneración;

iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos de la presente Recomendación por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

c) la palabra empleador significa toda persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

2. La presente Recomendación se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior párrafo 1.

## II. Disposiciones generales



3. 1) Todo Miembro debería, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domicilio a que se refiere el artículo 3 del Convenio.

2) En la medida de lo posible, al definirse y aplicarse dicha política nacional, debería recurrirse a órganos tripartitos o a organizaciones de empleadores y de trabajadores.

3) Si no hay organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio u organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio, la autoridad o las autoridades a que se refiere el anterior subpárrafo 1) deberían adoptar medidas apropiadas para que esos trabajadores y esos empleadores tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre dicha política nacional y sobre las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla.

4. Se deberían recopilar y mantener actualizadas informaciones precisas, incluidos datos desglosados por sexo, acerca de la extensión y las características del trabajo a domicilio, que sirvan de base a la política nacional en materia de trabajo a domicilio y a las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla. Esas informaciones deberían publicarse y ponerse a disposición del público.

5. 1) Al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales.

2) Debería constar en dicha información, en particular:

a) el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario;

b) la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo;

c) el tipo de trabajo que deberá realizarse.

### III. Control del trabajo a domicilio

6. La autoridad nacional y, cuando proceda, la autoridad regional, local o sectorial competente, deberían disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso,

los intermediarios que utilizan esos empleadores. Dicha autoridad debería indicar a los empleadores las informaciones que deberían facilitarle o tener a su disposición con ese fin.

7. 1) El empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez.

2) El empleador debería llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo.

3) El empleador debería llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique:

a) el plazo fijado para su realización;

b) la tasa de remuneración;

c) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes;

d) las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;

e) la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago.

4) Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro a que se refiere el anterior subpárrafo 3).

8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.

9. En caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

IV. Edad mínima

10. La legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio.

#### V. Derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva

11. Las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos:

a) al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan y a participar en las actividades de esas organizaciones;

b) al ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a domicilio a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales,

deberían ser identificados y suprimidos.

12. Deberían adoptarse medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio.

#### VI. Remuneración

13. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

14. 1) Las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante:

a) decisiones de la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio o, cuando estas últimas no existen, con representantes de esos trabajadores y de esos empleadores;

b) otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local.

2) Cuando las tasas de remuneración no se fijan por uno de los medios que se indican en el anterior subpárrafo 1), dichas tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador.

15. Para un trabajo determinado que se pague a destajo, la tasa de remuneración aplicada al trabajador a domicilio debería ser comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador o, cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondientes.

16. Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por:

a) los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos;

b) el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares.

17. 1) La legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

2) La legislación nacional debería garantizar que las deducciones se determinen según criterios preestablecidos y debería proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados.

3) Los trabajadores a domicilio deberían ser pagados a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes.

18. Cuando se utiliza un intermediario, se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración debida al trabajador a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

## VII. Seguridad y salud en el trabajo

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

20. Los empleadores deberían tener la obligación de:

a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;

b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;

c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:

a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;

b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.

22. 1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

2) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la

seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

#### VIII. Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias

23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.

24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

#### IX. Seguridad social y protección de la maternidad

25. Los trabajadores a domicilio deberían recibir protección en materia de seguridad social. Esta protección podría otorgarse mediante:

- a) la extensión de los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio;
- b) la adaptación de los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio; o
- c) la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio.

26. La legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

#### X. Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo

27. Los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de la misma protección que los otros trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo.

#### XI. Solución de conflictos

28. La autoridad competente debería asegurarse de que existen mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a

domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador.

## XII. Programas relativos al trabajo a domicilio

29. 1) Todo Miembro, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería promover y apoyar programas que:

a) informen a los trabajadores a domicilio acerca de sus derechos y de los tipos de asistencia que pueden recibir;

b) contribuyan a concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio;

c) faciliten la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas;

d) proporcionen a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para dirigir y negociar) y su productividad, así como ampliar sus posibilidades de empleo y su capacidad para obtener ingresos;

e) ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias;

f) mejoren la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad;

g) faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento;

h) faciliten el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños;

i) contribuyan al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida.

2) Debería garantizarse que los trabajadores a domicilio de las zonas rurales tengan acceso a estos programas.

3) Deberían adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.

### XIII. Acceso a la información

30. Siempre que sea factible, la información relativa a los derechos y a la protección de los trabajadores a domicilio y a las obligaciones de los empleadores con respecto a ellos, así como los programas a los que se refiere el párrafo 29, deberían facilitarse en los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.



## ANEXO II

Convenio sobre el trabajo a domicilio (Nota: Fecha de entrada en vigor: 22:04:2000)

Lugar: Ginebra

Sesion de la Conferencia:83

Fecha de adopción: 20:06:1996

Sujeto: Categorías específicas de trabajadores

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:

### Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

I) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

II) a cambio de una remuneración;

III) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

## Artículo 2

El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

## Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

## Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) la remuneración;
- e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) el acceso a la formación;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) la protección de la maternidad.

#### Artículo 5

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

#### Artículo 6

Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

#### Artículo 7

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las

características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

#### Artículo 8

Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.

#### Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.

2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

#### Artículo 10

El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

#### Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las

ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.