

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SÃO BORJA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

HELEN MARTINS TOSO KREUTZ

ANÁLISE JURÍDICO-SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO FEMININO

SÃO BORJA/RS

2024

HELEN MARTINS TOSO KREUTZ

ANÁLISE JURÍDICO-SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO FEMININO

Trabalho apresentado como requisito parcial para elaboração da monografia do Trabalho de Conclusão do Curso Bacharelado em Direito da Universidade Federal do Pampa, Campus de São Borja.

Orientador: Prof^o. Dr^o. Airton Guilherme Berger Filho.

SÃO BORJA/RS

2024

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais).

KH474aa Kreutz, Helen Martins Toso

Análise Jurídico-Social do Trabalho Doméstico Feminino / Helen Martins Toso Kreutz. 59 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)-- Universidade Federal do Pampa, DIREITO, 2024.

Orientação: Airton Guilherme Berger Filho.

1. O trabalho Doméstico No Brasil.2. Legislação Do Trabalho Doméstico 3. Avaliação da Efetividade Normativa I. Trabalho doméstico feminino remunerado.

HELEN MARTINS TOSO KREUTZ

ANÁLISE JURÍDICO-SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO FEMININO

Trabalho apresentado como requisito parcial para elaboração da monografia do Trabalho de Conclusão do Curso Bacharelado em Direito da Universidade Federal do Pampa, Campus de São Borja.

Trabalho de conclusão de curso defendido e aprovado em 09/07/2024.

Banca examinadora:

Professor Orientador:
Dr.º. Airton Guilherme Berger Filho
UNIPAMPA

Professora Dr.ª. Viviane Dotto Coitinho
UNIPAMPA

Professora Me. Thais Campos Olea
UNIPAMPA



Assinado eletronicamente por **AIRTON GUILHERME BERGER FILHO, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 02/12/2024, às 12:33, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **Thais Campos Olea, Usuário Externo**, em 05/02/2025, às 12:08, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **VIVIANE TEIXEIRA DOTTO COITINHO, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 08/02/2025, às 12:50, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1613795** e o código CRC **927AB6DA**.

Dedico este trabalho aos meus estimados familiares: querido pai, queridos irmãos e meu amado marido, que prestaram todo apoio durante a graduação, e em especial, a minha mãe, que um dia foi trabalhadora doméstica, porém partiu antes da introdução da lei complementar tão importante à classe.

“Maria, Maria, é um dom, uma certa magia

Uma força que nos alerta

Uma mulher que merece viver e amar

Como outra qualquer do planeta

Maria, Maria, é o som, é a cor, é o suor

É a dose mais forte e lenta

De uma gente que rí quando deve chorar

E não vive, apenas aguenta

Mas é preciso ter força, é preciso ter raça

É preciso ter gana sempre

Quem traz no corpo a marca, Maria, Maria

Mistura a dor e a alegria

Mas é preciso ter manha, é preciso ter graça

É preciso ter sonho sempre

Quem traz na pele essa marca possui

A estranha mania de ter fé na vida

Mas é preciso ter força, é preciso ter raça

É preciso ter gana sempre

Quem traz no corpo a marca, Maria, Maria

Mistura a dor e a alegria

Mas é preciso ter manha, é preciso ter graça

É preciso ter sonho sempre

Quem traz na pele essa marca possui

A estranha mania de ter fé na vida. ”

Milton Nascimento.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise jurídico-social do trabalho doméstico feminino a fim de apresentar as consequências advindas das legislações trabalhistas na vida profissional das trabalhadoras domésticas. Com isso, primeiramente, será abordada a origem do trabalho doméstico que tem suas raízes históricas na escravidão, por isso trata-se de uma categoria profissional que por muito tempo não teve seus direitos trabalhistas reconhecidos e positivados. A partir de uma análise social, serão apresentadas teorias feministas a respeito do trabalho doméstico, como a divisão sexual do trabalho originada nas sociedades capitalistas, em que a mulher passa a vender a sua força de trabalho, porém sem destoar das tarefas domésticas, funções entendidas como “biologicamente femininas”. Na sequência, será apresentada a teoria da interseccionalidade que se trata da forma como está organizada a sociedade, da sobreposição de determinadas identidades sociais, relacionadas as categorias de dominação, opressão ou discriminação. No que concerne ao aspecto jurídico, será demonstrada a evolução dos direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas, num primeiro momento, excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho, porém através de lutas sociais, ratifica-se no âmbito jurídico nacional a Convenção nº 189 de 2011 da Organização Internacional do Trabalho que trata da recomendação sobre o trabalho decente para os trabalhadores domésticos, que reconhece à classe como detentora de direitos trabalhistas. Ademais, com a participação efetiva do Estado, origina-se a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 que equipara os direitos trabalhistas das domésticas aos demais trabalhadores urbanos e rurais, e por fim, a lei complementar nº 150 de 2015 que regulamenta a profissão, trazendo justiça social à importante classe trabalhadora. No presente, o grande desafio enfrentado pela classe é a informalidade, observada a partir da falta de informação por parte dos empregadores, bem como a equivocada percepção de liberdade por parte das trabalhadoras. Este trabalho pautou-se em metodologia bibliográfica e de campo, com análise qualitativa dos dados obtidos através do estudo de obras que abordam a temática, juntamente às informações obtidas através de entrevista na instituição SINE São Borja.

Palavras-chave: trabalho doméstico feminino, escravidão, divisão sexual do trabalho, interseccionalidade, emenda constitucional, direitos trabalhistas, justiça social e informalidade.

ABSTRACT

The aim of this paper is to provide a legal and social analysis of women's domestic work. First of all, the origins of domestic work, which has its historical roots in slavery, will be addressed, which is why it is a professional category that for a long time has not had its labor rights positivized and recognized. Based on a social analysis, feminist theories on domestic work will be presented, such as the sexual division of labor, which originated in capitalist societies, in which women begin to sell their labor power, without neglecting domestic tasks, functions that are understood as "biologically feminine". Next, the theory of intersectionality will be presented, which deals with the way society is organized, with the intersection of certain social identities in relation to categories of domination, oppression or discrimination. From a legal point of view, the evolution of the labor rights of domestic workers will be shown. Initially, they were excluded from the consolidation of labor laws, but through social struggles, Convention n° 189 of 2011 of the International Labor Organization, which deals with the Recommendation on Decent Work for Domestic Workers, was ratified in the national legal sphere, recognizing the class as holders of labor rights. In addition, with the effective participation of the State, Constitutional Amendment 72 of 2013 was created, equating the labor rights of domestic workers with those of other urban and rural workers. Finally, the Complementary Law 150 of 2015, which regulates the profession, brings social justice to this important working class. At present, the great challenge faced by the class is informality, observed from the lack of information on the part of employers, as well as the mistaken perception of freedom on the part of female workers. This work was based on bibliographic and field methodology, with qualitative analysis of data obtained through the study of works that address the topic, together with information obtained through interviews at the SINE São Borja institution.

Keywords: female domestic work, slavery, sexual division of labor, intersectionality, constitutional amendment, labor rights, social justice, and informality.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DH: Direitos Humanos

EC: Emenda Constitucional

FENATRAD: Federação Nacional das Empregadas Domésticas

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS: Instituto Nacional de Previdência Social

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LC: Lei complementar

MEI: Microempreendedor individual

MPF: Ministério Público Federal

MPT: Ministério Público do Trabalho

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONG: Organização Não Governamental

PEC: Proposta de Emenda à Constituição

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PROUNI: Programa Universidade para Todos

SINE: Sistema Nacional de Emprego

SISU: Sistema de Seleção Unificada

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Anúncio da época escravocrata.....	20
--	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
1 CAPÍTULO 1 - O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	15
1.1 Trabalho doméstico: herança da escravidão?	15
1.2 Trabalho análogo a escravo no emprego doméstico.....	20
1.3 Teorias Feministas do trabalho doméstico.	22
1.3.1 Divisão sexual do trabalho.	24
1.3.2 A interseccionalidade.....	26
2 CAPÍTULO 2 - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO.	28
2.1 Primeiras normativas do trabalho doméstico.....	29
2.2 Convenção n° 189 de 2011 da OIT	33
2.3 Emenda Constitucional n° 72 de 2013	35
2.4 Lei Complementar n° 150 de 1° de junho de 2015.....	37
3 CAPÍTULO 3 - AVALIAÇÃO DA EFETIVIDADE NORMATIVA.....	39
3.1 O trabalho doméstico feminino no presente.....	39
3.2 Impactos da Reforma Trabalhista no emprego doméstico.....	44
3.3 Análise doutrinária e de tribunais superiores.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS	56

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo estudar as consequências da implementação das legislações trabalhistas na vida profissional das trabalhadoras domésticas a partir de uma análise jurídico-social do trabalho doméstico feminino. Neste contexto, será examinada a visão social a respeito dessa função na vida das mulheres, e as posteriores legislações trabalhistas, em especial, a ratificação da Convenção n° 189 de 2011 da OIT, a Emenda Constitucional 72 de 2013, e a importante Lei Complementar n° 150 de 1° de junho de 2015, que altera a redação do art. 7° da Constituição Federal, ao estabelecer a igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

O objeto deste estudo são apenas as mulheres empregadas domésticas, visto que o trabalho doméstico trata-se da função que mais emprega mulheres no país, conforme apontam dados do IBGE, aproximadamente 20% das mulheres brasileiras são trabalhadoras domésticas remuneradas, o que se trata de uma fatia expressiva da população feminina ocupada no país. Neste sentido, será abordada a origem do trabalho doméstico, que tem suas raízes históricas na escravidão, por trata-se de uma categoria profissional que por muito tempo não teve seus direitos trabalhistas reconhecidos e positivados.

A partir de uma análise social, serão apresentadas teorias feministas a respeito do trabalho domésticos, como a divisão sexual do trabalho originada nas sociedades capitalistas, em que a mulher passa a vender a sua força de trabalho, porém sem destoar das tarefas domésticas, funções entendidas como “biologicamente femininas”. Ademais, será apresentada a teoria da interseccionalidade que se trata da forma como está organizada a sociedade, da sobreposição de determinadas identidades sociais, relacionadas as categorias de dominação, opressão ou discriminação.

Embora o trabalho doméstico remonte suas origens à época escravocrata brasileira, a classe viveu às margens sociais até o ano de 1972, quando foram conquistados os seus primeiros direitos. Isso porque a CLT, instituída em 1942, simplesmente ignorou essa categoria de trabalhadoras tão importante da população.

No que concerne ao aspecto jurídico, será demonstrada a evolução dos direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas, num primeiro momento, excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, através de lutas sociais, ratifica-se no âmbito jurídico nacional a Convenção n° 189 de 2011 da Organização Internacional do Trabalho que trata da recomendação sobre o trabalho decente para os trabalhadores domésticos, que reconhece a classe como detentora de direitos trabalhistas.

Com a participação efetiva do Estado, origina-se a Emenda Constitucional n° 72 de 2013 que equipara os direitos trabalhistas das domésticas aos demais trabalhadores urbanos e rurais, e por fim, a lei complementar n° 150 de 2015 que regulamenta a profissão, trazendo justiça social à importante classe trabalhadora.

O referido estudo também apresentará dados do trabalho doméstico na cidade de São Borja/RS, colhidos no Sistema Nacional de Emprego - SINE. Objetiva-se trazer informações acerca das vagas de trabalho e dos projetos do SINE, com intuito de conhecer a percepção da instituição como provedora de políticas públicas de emprego às mulheres são-borjenses.

O estudo, de caráter exploratório, pautou-se em metodologia bibliográfica e de campo, com análise qualitativa dos dados obtidos através do estudo de obras que abordam a temática do trabalho doméstico feminino, juntamente às informações obtidas através de entrevista em instituição são-borjense. Ademais, realizou-se consulta a material documental referente ao tema proposto.

O tema da pesquisa será voltado a Sociologia do Direito por se tratar do estudo da influência dos fatores sociais sobre o direito e suas influências na sociedade, ou seja, os elementos da interdependência jurídico-sociais. Nesse contexto, fica evidente ressaltar a relevância social, histórica e jurídica da pesquisa, tendo em vista a análise de um fenômeno fortemente marcado na trajetória de nossa sociedade.

1 TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O trabalho doméstico é uma das atividades mais antigas do país, e tem suas raízes no passado escravista e colonial brasileiro. Para Fausto (2006), a importação de escravos oriundos do continente africano iniciou-se a partir de 1570, devido a implantação de leis nacionais que impediam a escravização indígena. As mulheres africanas foram trazidas à colônia para trabalharem nas lavouras de cana de açúcar, e também nas casas dos seus senhores, como amas de leite ou no desempenho de serviços domésticos.

No Brasil, as escravizadas tiveram que se submeter a diversos tipos de trabalho naquela época, dentro e fora das casas dos senhores. Ao longo da história, e mesmo após a abolição formal da escravidão, o trabalho doméstico tornou-se um dos principais meios de sobrevivência dessa parcela feminina da população. Em virtude disso, o objeto deste estudo serão as mulheres trabalhadoras domésticas, tendo em vista que se trata de função exercida quase que na sua totalidade por mulheres.

1.1 TRABALHO DOMÉSTICO: HERANÇA DA ESCRAVIDÃO?

Segundo dados do IPEA, o Brasil é o país com o maior índice de empregados domésticos do mundo, onde a função é mais difundida e acessível à classe média. No mercado de trabalho nacional, aproximadamente 20% das mulheres são trabalhadoras domésticas. O trabalho doméstico é, quase que em sua totalidade, desempenhado por mulheres, o que corresponde a 97%, e essa maioria feminina é resultado da construção social que estabelece que as atividades domésticas são biologicamente ligadas às mulheres.

O trabalho doméstico é uma função historicamente ligada à herança colonial e escravocrata brasileira, que é notada através do perfil social dos trabalhadores que são compostos, majoritariamente, por mulheres negras. Dado que demonstra a continuidade e a persistência da discriminação de classe, gênero, raça e etnia, que são aspectos marcadores de desvantagens históricas e socioeconômicas para determinados grupos, bem como definidores do espaço que ocuparão na sociedade (ABREU, 2021).

De acordo com Ávila e Ferreira (2020) o emprego doméstico no país é historicamente indissociável da escravidão e do processo histórico de exploração, dominação e privação da população negra pela classe burguesa, que constituía a elite política, formada pelos senhores brancos-patriarcais. Por isso, a historicidade do trabalho doméstico remunerado foi tecida numa sociedade fortemente marcada pela desigualdade, e tão logo foi a partir das relações sociais de gênero, de raça e de classe que o trabalho doméstico se conforma como um campo de trabalho assalariado no Brasil.

No período escravocrata, os negros eram vistos como seres inferiores que não tinham direito à integridade física e moral. Eram transportados às colônias em navios negreiros em condições insalubres, nos quais muitos morriam durante a travessia. Aqueles que chegavam ao destino, eram vendidos como mercadorias aos fazendeiros locais, que exerciam domínio e controle severo sobre seus corpos.

Segundo Freyre (2003) os negros ocupavam funções importante para a atividade econômica que estavam inseridos. Inclusive foram responsáveis por ensinar aos portugueses várias técnicas na agropecuária, na agricultura e na mineração, além de se destacar na cozinha. No entanto, havia uma diferença crucial entre o trabalho que desempenhavam no continente africano daquele que faziam no Brasil: o lugar social que ocupavam nesse trabalho, à condição de servos reduzidos à vontade de seus senhores.

Naquela época era comum as portuguesas terem filhos muito cedo, visto que constituíam matrimônio por volta dos 13 ou 14 anos de idade. Em virtude do clima tropical e as altas temperaturas no país, elas se enfraqueciam com frequência e tinham dificuldade para amamentar. As negras, socialmente conhecidas como mulheres bem-sucedidas no quesito amamentação, tornavam-se amas de leite (TEIXEIRA, 2021).

É importante ressaltar que havia uma escolha estética mais acentuada em relação às mulheres negras que iriam trabalhar nos serviços domésticos, visto que iriam ficar mais próximas à família dos senhores e, conseqüentemente, criariam os seus futuros filhos. Logo, para desempenhar tais funções, a preferência era por “negras altas e de forma atraente”, “bonitas de cara e de corpo” e “com todos os dentes da frente” (TEIXEIRA, 2021).

Segundo Creuza Maria Oliveira, ex-presidenta da Federação Nacional das Empregadas Domésticas - FENATRAD, as escravizadas domésticas eram consideradas “privilegiadas” socialmente por andarem melhor vestidas. Muito embora, a proximidade com a família dos senhores trazia grande sofrimento e constrangimento, como a submissão à violência sexual. Como exemplo, cita-se uma prática comum nesse período: os senhores tiravam a virgindade de meninas negras devido à crença que seria um meio de curar aqueles infectados pela sífilis.

De acordo com Freyre, na obra “Casa Grande e Senzala”, através do sexo e da amamentação das amas de leite a crianças infectadas, a sífilis acabou caminhando da casa grande para a senzala. A imagem da escrava doméstica como serva sexual repercute na sociedade brasileira moderna, em que a figura da empregada doméstica e da mulher negra aparecem frequentemente associadas a temas de conotação sexual (TEIXEIRA, 2021).

Nesse período, em virtude do trabalho de cuidado que as escravizadas desempenhavam com os filhos dos senhores, surgiu a figura da “mãe preta”, em que estas mulheres acabam assumindo um papel afetivo na vida das crianças. Deve-se destacar, inclusive, que a “mãe preta” foi uma personagem descrita de forma romantizada pela mídia hegemônica, através das telenovelas transmitidas em horário nobre, como exemplos das tramas *Escrava Isaura* (1976) e *Sinhá Moça* (1986/2006).

Para Freyre (2003) a linguagem infantil acabou sendo “amaciada” no Brasil devido à influência dos africanos, especialmente, das mulheres africanas. Deve-se ressaltar, porém, que o português falado a partir da influência dos escravizados, por não se vincular a norma culta da língua portuguesa, compõem uma, dentre tantas outras, estereotipia de inferiorização intelectual das pessoas negras dentro de um projeto racista de sociedade.

A filósofa e acadêmica Djamila Ribeiro (2020) destaca que a linguagem culta pode ser um dos vários instrumentos de poder, especialmente, quando falamos de uma sociedade em que o acesso à educação que propicia o contato com a norma culta é desigual. Constata-se a tese da estudiosa ao analisar os dados do censo de 2022 do IBGE, que aponta que embora a população preta e parda tenha crescido no Brasil em 56,1%, esta ocupa apenas 48,3% das vagas universitárias, somando-se as instituições públicas e privadas.

Após a abolição formal da escravidão a situação das ex-escravizadas domésticas era próxima à da escravidão, pelo fato da condição de trabalho que era exercida: as mulheres residiam na casa dos patrões, não havia uma carga horária determinada de trabalho e muito menos remuneração pelos serviços prestados, ou quando tinha era irrisória. Para Kofes (2001) o que distingue a empregada doméstica do escravo, no presente, é apenas o assalariamento, principalmente no caso daquelas que moram no próprio local de trabalho.

Conforme Teixeira (2021), mesmo com a manutenção dessas relações de dependência, a sensação de perda de controle por parte dos senhores em relação aos ex-servos, acabou influenciando a maneira como as relações entre empregadas e patrões foram sendo tecidas. À vista disso, a desconfiança gerava necessidade de controle permanente, principalmente, pelas patroas em relação às empregadas domésticas.

As trabalhadoras eram consideradas ameaças para as famílias, especialmente, quanto ao temor de transmissão de doenças e de maus costumes, o que refletia a ideia da pobreza como uma ameaça. Diante disso, houveram tentativas pedagógicas de “domesticar e civilizar” essas mulheres. À época, publicaram, inclusive, manuais para as senhoras de como lidar com as criadas domésticas.

De acordo com Roncador (2007) havia mecanismos estatais para controlar os criados e criadas, com exigência de registro de saúde e matrícula na polícia. No estado de São Paulo, por exemplo, existia o chamado de “Registro de Empregados Domésticos”, que traz em seu documento de criação, datado em 1946, o objetivo de “salvaguardar o lar e o bem público, mediante exame de sanidade e controle policial dos candidatos como medida de proteção à família e a propriedade, pois objetiva a seleção do material humano, muitas vezes perigoso e nocivo, que ingressa em nossos lares como cozinheiros, arrumadeiras, pajens, lavadeiras etc. gente na maioria das vezes portadores de moléstias infectocontagiosas, quando não possuem ainda o estigma do roubo e do mal (...)”.

É importante ressaltar que os servos domésticos quando deixaram de residir na casa dos senhores em que trabalhavam, migraram para casas populares nas cidades, moradias chamadas de cortiços, que eram considerados ambientes promíscuos e infectados, tanto por médicos como por membros das classes dominantes (RONCADOR, 2007). Em virtude disso, houve ondas de destruição dos cortiços, como o episódio, conhecido da história nacional, ocorrido no estado do Rio de Janeiro, capital do país à época.

Para Teixeira (2021) a destruição das moradias, realizada a mando do presidente Rodrigues Alves (1902-1903), deu-se em nome do discurso de modernização e higienização. Muito embora, revela-se como política eugenista de branqueamento social e genocídio da população negra, que passaram a se instalar em morros, que no presente são conhecidos como favelas.

A abolição escravocrata efetivou-se devido a muita pressão externa, em especial, da Inglaterra, país em que Portugal era totalmente dependente e submisso. Os ingleses entendiam que aquele modelo de mão de obra atrasaria o processo de industrialização da colônia, a exemplo das indústrias na exploração do café e da cana de açúcar. Uma das medidas tomadas pelos ingleses foi conseguir, em 1850, a implantação da Lei Euzébio de Queirós, dificultando o tráfico negreiro no Brasil (CARVALHO, 2024).

Em virtude da introdução das leis abolicionistas no território nacional, passou-se a adotar mão de obra estrangeiros, em especial, alemães e italianos. Deve-se ressaltar que os trabalhadores europeus, diferentemente dos africanos, eram assalariados e recebiam benefícios estatais para firmarem território no país. Instalou-se nesse período uma República de Eugenia no país, com o intuito de clarear a população brasileira.

O termo “Eugenia” foi criado no séc. XIX por Francis Galton, e trata-se de conjunto de ideias e práticas relativas ao aprimoramento da raça humana pela seleção de genitores tendo como base de estudo a hereditariedade. Essa proposição teve grande sucesso, e mesmo após seu

questionamento como ciência, ainda se manteve por longo tempo como justificativa para práticas discriminatórias e racistas (MACIEL, 1999).

Após a abolição da escravatura no país, não houve nenhuma política pública de amparo à população negra. Com isso, os escravos libertos foram jogados às margens da sociedade, muitos deles continuaram desempenhando relações de trabalho com seus antigos senhores, visto que não encontravam outras oportunidades de sustento por conta da cor da pele ou pelas características fenotípicas que socialmente representavam as marcas de uma categoria racial inferior (CONCEIÇÃO, 2009).

Ainda para Teixeira (2021), a abolição representou o fim legal da escravidão, mas não necessariamente da relação de servidão. Ademais, a autora destaca que a abolição da escravatura representou inicialmente uma transição para os negros da condição de escravizados formais para os escravizados informais.

Jessé Souza (2017), sociólogo e teórico sobre desigualdade e classes sociais no Brasil, destaca que os seres humanos são construídos por influência de instituições. No país, a escravidão foi uma instituição perdurou por mais tempo e por isso incorporou todas as outras, como a forma de família, de economia, de política, e de justiça foram todas tecidas no sistema escravocrata. Devido a autointerpretação dominante, porém, o brasileiro não se vê como uma sociedade que conheceu a escravidão.

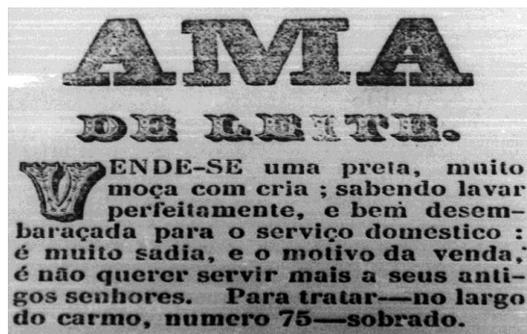
De acordo com Souza (2017) falar da escravidão não significa compreender o seu conceito porque debater o assunto e depois retirar da consciência todos os seus efeitos, é o mesmo que fazer de conta que não somos continuação de uma sociedade escravista. Para o autor, a diferença entre nome e conceito é o que separa o senso comum da ciência. A escravidão foi a instituição que perdurou por mais tempo no Brasil, estendendo-se por mais de 300 anos, sendo abolida somente em 13 de maio de 1888, embora os resquícios do passado escravocrata se conservam até os dias atuais.

No presente, observa-se que o trabalho doméstico ainda possui o estigma do preconceito concebido no passado escravocrata, comprovado através das publicações com o intuito de selecionar trabalhadoras domésticas, que são semelhantes aos anúncios que ofereciam mulheres escravizadas para os trabalhos domésticos no período colonial. Na página da rede social facebook, nomeada “eu, empregada doméstica” estão dispostas histórias cotidianas de trabalhadoras domésticas, foi exposta a seguinte publicação, no dia 28 de setembro de 2016, intitulada “preciso de funcionária do lar”, com os seguintes dizeres:

“Estou a procura de uma pessoa do bem, que tenha bastante dedicação em organizar a casa, seja paciente, responsável, com referências positivas... Prefiro falar de custos, quando me provar seu valor...”

Quero alguém que tome conta do meu domicílio como eu cuido... E que seja muito educada, de boa aparência, tenha humildade ao receber críticas e sugestões... E a elogios também é claro... cronogramas e compromissos meus e de minha filha... Que possa me acompanhar em viagens a trabalho e a lazer também... Que seja alguém descomprometida com vida pessoal por estar não só de fato precisando do emprego, mas sim, que sinta prazer em trabalhar (...)" (FACEBOOK, 2016).

Na sequência, um anúncio do jornal Correio Paulistano da cidade de São Paulo, no séc. XIX, que se tratava da venda de escravas domésticas:



(São Paulo Antiga, 2013)

Ambos os anúncios têm particularidades em comum, salvo o fato de terem sido publicados com mais de um século de diferença. Observa-se que a primeira publicação já inicia com a exigência de que a funcionária seja uma “pessoa do bem”, requisito que pode ser comparado aos descritos no “Registro de Empregados Domésticos”, que trazia um registro dos perfis sociais de trabalhadores ex-escravizados pajens das elites familiares do séc. XX.

Nota-se que a provável empregadora não menciona o valor da remuneração, nesse sentido argumenta que “prefere falar de custos, quando me provar seu valor”, a afirmação demonstra similaridade com a época escravocrata, onde não havia remuneração. Cabe destacar, que no presente todo trabalhador ao se candidatar a uma vaga de emprego tem o direito de saber qual será seu futuro salário. Por fim, a empregadora faz a exigência que a trabalhadora seja “descomprometida com vida social”, ou seja, que a empregada abdique de sua vida pessoal para cuidar do bem-estar da patroa e de sua família.

1.2 TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVO NO EMPREGO DOMÉSTICO

Peixoto (2023, p. 87) descreve que a escravidão moderna tem como base dois elementos: a) o estado ou condição do indivíduo e b) o exercício de qualquer um ou de todos os atributos relacionados ao direito de propriedade sobre uma pessoa. No primeiro elemento, vigora o princípio da primazia da realidade, não sendo necessário documento formal relacionado à antiga escravização. Quanto ao elemento, deve ser compreendido como o

controle exercido sobre uma pessoa que lhe restrinja ou prive significativamente a sua liberdade individual, com intenção de exploração mediante o uso, a gestão, o benefício, a transferência ou o despojamento de uma pessoa.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (2010) conceitua o trabalho análogo ao de escravo como:

Toda a forma de trabalho escravo é trabalho degradante, mas o recíproco nem sempre é verdadeiro. O que diferencia um conceito do outro é a liberdade. Quando falamos de trabalho escravo, falamos de um crime que cerceia a liberdade dos trabalhadores. Essa falta de liberdade se dá por meio de quatro fatores: apreensão de documentos, presença de guardas armados e “gatos” de comportamento ameaçador, por dívidas ilegalmente impostas ou pelas características geográficas do local, que impedem a fuga (ILO, 2010).

No trabalho escravo, a prática do direito de propriedade configura-se pelo controle capaz de restringir ou privar a liberdade individual de uma pessoa com o propósito de exploração, em regra, através de atos de violência e coação. Os atributos do direito de propriedade podem ser identificados pelas manifestações, entre outras: restrição ou controle da autonomia individual; perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa; obtenção de benefício por parte do perpetrador; ausência de consentimento ou livre arbítrio da vítima; uso da violência física ou psicológica; posição de vulnerabilidade da vítima e exploração dessa vítima (PAIVA, 2017).

Nessa linha, cabe destacar os inúmeros casos recentes de trabalhadoras domésticas resgatas em trabalho análogo à escravidão, como o ocorrido com Madalena Gordiano (2020), mulher negra mantida por mais de 30 anos trabalhando sem qualquer direito, como salário ou benefício assistencial. De acordo com o MPF, Madalena trabalhava desde o ano de 1981 na residência situada no estado de Minas Gerais, quando tinha apenas oito anos de idade. O casal foi sentenciado pelos crimes de redução à condição análoga à de escravo, furto qualificado e lesão corporal, além da multa que ultrapassa um milhão de reais.

Deve-se mencionar também o caso da trabalhadora de 54 anos do estado do Recife (2022), que foi resgatada pelo MPT após 43 anos em condições semelhantes à de Madalena, embora com uma peculiaridade: a trabalhadora declarou que seus patrões diziam que ela “era da família”. Em entrevista, o procurador do MPT Leonardo Osório destacou que resgates como esse comprovam que ainda existe trabalho doméstico escravo, apesar das conquistas da categoria nas últimas décadas. O fato da atividade ser exercida na particularidade dos ambientes residenciais dificulta que essas histórias sejam reveladas e os trabalhadores, libertados. Para que essas situações sejam extintas, é necessário que toda a sociedade mantenha um olhar atento para com o próximo

De acordo com MPT existem várias formas de identificar o trabalho escravo como as jornadas de trabalhos exaustivas, a qualquer horário, sem direito a horas extras ou folgas. Quando há oferta de moradia em cômodo com más condições de higiene e conforto; nos casos em que há restrição de alimentação ou acesso a serviços públicos e de assistência à saúde. Ademais, quando existe a proibição da saída do ambiente de trabalho em função de dívidas, com retenção de documentos. Por último, o órgão alerta para os casos em que a pessoa não recebe salário ou direitos trabalhistas sob a alegação de que “é da família.”

Em conformidade com o Decreto-Lei nº 2848 de 1940, que institui o Código Penal brasileiro, o crime de redução a condição análoga à de escravo estabelece em seu texto:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:
Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.
(CÓDIGO PENAL, 1940).

O ministro Ricardo Lewandowski, da segunda turma do Supremo Tribunal Federal, entende que não é necessária a violência física para configurar o delito de redução à condição análoga à de escravo. Portanto, basta haver a “coisificação do trabalhador, com a reiterada ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano”.

Segundo a corte, a caracterização da escravidão moderna é mais sutil que a observada no séc. XIX, não sendo necessário haver a coação física da liberdade de ir e vir. Desse modo, basta que a vítima seja submetida a trabalho forçado, a jornada exaustiva ou a condição degradante de trabalho, que são condutas alternativamente previstas no tipo penal. Haveria privação da liberdade e restrição da dignidade ao tratar uma pessoa como coisa, o que ocorreria nos casos de violação intensa e persistente de seus direitos básicos, em especial, ao trabalho digno.

1.3 TEORIAS FEMINISTAS DO TRABALHO DOMÉSTICO

Conforme a definição de Soares (1998), o feminismo trata-se de ação política das mulheres, que engloba teoria, prática, ética e toma as mulheres como sujeitos históricos da

transformação de sua própria condição social. Com isso, propõe-se que as mulheres partam para transformar a si mesmas e ao mundo. Em breves linhas será apresentado, de forma sintética, o surgimento dos movimentos feminista na sociedade.

No que concerne à relevância histórica, para Bittencout (2015) o feminismo trata-se de um movimento separado em três grandes ondas. Ao longo da história, sempre houve lutas das mulheres contrárias a opressão estrutural do patriarcado e a dominação masculina, porém esses esforços foram apagados e, por muitas vezes, esquecidos pelos teóricos dominantes. Com isso, prováveis registros e representações das lutas das mulheres que se opunham a situações de desigualdade foram atenuadas, com o intuito de deslegitimar o gênero feminino.

A primeira onda do feminismo, que compreende o período do final do séc. XVII e se estende até o início do séc. XX, é ligada ao movimento sufragista. Este fundamenta-se na ideia de ampliação do conceito de cidadania e de democracia através da concepção de igualdade de direito, que urge a partir da participação política das mulheres, dos homens negros e das camadas populares. As principais lutas concretas do movimento referem-se à formação profissional e à representação política, reivindicando o acesso à educação formal, ao trabalho remunerado e ao voto (BITTENCOUT, 2015).

A segunda onda do feminismo, que compreende o período entre as décadas de 1960 e 1980, teve como uma das principais representantes a filósofa Simone de Beauvoir. O movimento incorpora diversas frentes de luta, com o objetivo de denunciar o patriarcado como forma de expressão do poder político, exercido através da dominação masculina e inferiorização das mulheres, que ultrapassa a esfera privada e invade todos os espaços da sociedade, a fim de afirmar uma forma de poder baseado na violência e na ideologia. Trata-se, portanto, da geração do feminismo liberal, que busca a identidade e a autonomia do corpo da mulher, diretamente ligado também às questões do trabalho feminino (BITTENCOUT, 2015).

A terceira onda feminista, surgida entre as décadas de 1980 e 1990, inicia-se por conta da distinção entre as mulheres e os seus objetivos. O movimento tem como pautas o combate ao preconceito de classe e a discriminação sexista. A principal contribuição desta onda é a ampliação do conceito de gênero. Para Scott (1995, p. 86) o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. Nessa época, surgem movimentos importantes como o transfeminismo e o movimento feminista negro.

Nesse contexto, serão abordadas a seguir teorias feministas com o objetivo de explicar a inserção da mulher no mercado de trabalho, que historicamente é um fenômeno marcado por desigualdades e inferiorização do gênero feminino. Primeiramente, será analisada a

divisão sexual do trabalho que se trata de um fenômeno surgido nas sociedades capitalistas. Na sequência, a *interseccionalidade* que se trata do estudo que visa dar instrumentalidade à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado, que produzem avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição dos aparatos coloniais de gênero, raça e classe (AKOTIRENE, 2018, p.14).

1.3.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

No sistema capitalista, para compreender a exploração do capital sobre os trabalhadores, primeiramente, deve-se analisar as formas da exploração/dominação do trabalho da mulher, a qual não se desenvolve de maneira diversa a do homem, porém acontece de forma acentuada. Desse modo, observa-se que no capitalismo são reservadas atividades subalternizadas, desvalorizadas, precarizadas e intensificadas a determinados grupos, como mulheres, negros, crianças e idosos.

Para Matsumoto (2017, p. 90) isso ocorre como forma de responsabilizar a mulher que vende a sua força de trabalho para obter os meios de sobrevivência, realizando um processo de “cisão” na classe trabalhadora entre mulheres e homens, que se colocam em competição pelos mesmos postos de trabalho. Essa disputa contribui para um maior rebaixamento dos salários pagos ao trabalhador, sobretudo, os salários pagos às mulheres trabalhadoras (sujeito de maior exploração/dominação no modo de produção capitalista), bem como para o processo de intensificação da acumulação do capital.

A divisão sexual do trabalho, historicamente, sempre esteve marcada pela relação entre produção e reprodução, visto que nesse sistema a força de trabalho é vendida como uma mercadoria. Com isso, a divisão sexual do trabalho está diretamente associada a configuração que relaciona o homem/produção/esfera pública e a mulher/reprodução/espço privado, conferindo a essas associações um viés hierárquico, que qualifica o primeiro como uma ordem da cultura, e a segunda como uma ordem da natureza. Ao mais, essa divisão influi nas diferentes instituições sociais que orientam a formação escolar, a fim de influenciar na linguagem que nomeia os elementos do mundo do trabalho, definindo o que é masculino e feminino, a percepção sobre a família e sobre as políticas públicas (ÁVILA; FERREIRA, 2014).

Quando se atribui às mulheres as tarefas domésticas compreendidas como atividade de reprodução e aos homens as atividades de produção, observa-se que na prática sempre houve mulheres que estiveram tanto na esfera da produção como de reprodução. Ao contrário do que ocorre com os homens, que em maioria massiva, contribuem apenas na esfera de produção.

A estruturação atual da divisão sexual do trabalho surgida simultaneamente ao capitalismo e a relação do trabalho assalariado não poderiam se estabelecer na ausência do trabalho doméstico. A conformação dessa divisão sexual do trabalho evidencia que a nova ordem social, estabelecida a partir dos interesses do capital, reestruturou a dominação patriarcal (ÁVILA; FERREIRA, 2014).

Os estudos sobre a divisão sexual do trabalho não tiveram dificuldade em mostrar o estreito vínculo entre trabalho remunerado e não remunerado. Esta nova perspectiva de análise, articulando a esfera da produção econômica e da reprodução, permitiu observar as consequências das obrigações domésticas na vida das mulheres, limitando seu desenvolvimento profissional. Com carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade, as mulheres muitas vezes acabam por priorizar seu investimento pessoal na esfera privada (BRUSCHINI, 2007, p. 10).

De acordo com Djamilia Ribeiro a divisão sexual do trabalho trata-se de um marcador de desigualdade em sociedades patriarcais. De forma que nessas sociedades há trabalhos específicos que são impostos para as mulheres, como por exemplo, o trabalho doméstico, o trabalho de cuidado e a maternidade compulsória, e geralmente, esses trabalhos são menos reconhecidos socialmente.

No tocante ao trabalho doméstico não remunerado, existe a visão social desta ser uma função essencialmente feminina, ou ser exclusivamente “coisa de mulher” (DE MELLO, 2011). O feminismo e os estudos de gênero entendem que a naturalização da ideia que trata a relação direta entre a mulher e o trabalho doméstico foi culturalmente construída por uma sociedade de domínio patriarcal, advinda do pátrio poder, que vigorava no Código Civil Brasileiro de 1916. A expressão remonta ao direito romano, e trata-se do direito absoluto e ilimitado conferido ao chefe da organização familiar sobre a pessoa dos filhos.

A filósofa Simone de Beauvoir tece duras críticas a importantes pensadores da história, como Aristóteles (384 a.C - 322 a.C) que dizia que as mulheres sofriam “de um certo defeito natural”. Como também os filósofos escolásticos Santo Agostinho (354 - 430) e São Tomás de Aquino (1225 - 1274), que preferiam que a mulher “é um animal que não é firme e nem estável”, tratando a mulher como um ser irracional.

Para a autora, historicamente, a mulher é pensada em oposição ao homem, no sentido do homem sujeito e da mulher objeto. Toda a humanidade é pensada através da visão masculina, e a mulher sempre em contraposição a essa visão e, muitas vezes, nem sequer levada em consideração ou pensada a partir de si mesma. Para Beauvoir o gênero é uma construção social que se impõe à mulher independente de sua concordância.

1.3.2 A INTERSECCIONALIDADE

O termo foi cunhado pela filósofa e ativista do movimento feminista negro Kimberlé Crenshaw (1989) e traz uma ideia de universalidade. O seu significado, porém, conquistou popularidade após a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, em Durban, na África do Sul, em 2001. A teoria é embasada a partir da junção analítica das categorias mulher e raça, que devem ser analisadas de forma conjunta, porque se examinadas separadamente tornam-se muito genéricas. De forma teórica, a interseccionalidade está relacionada a maneira como acontece a nossa sociedade, da sobreposição ou intersecção de determinadas identidades sociais, relacionadas as categorias de dominação, opressão ou discriminação.

O conceito de interseccionalidade é uma sensibilidade analítica, pensada por feministas negras cujas experiências e reivindicações intelectuais eram inobservadas tanto pelo feminismo branco quanto pelo movimento antirracista, a rigor, focado nos homens negros. Surge da crítica feminista negra às leis antidiscriminação subscrita às vítimas do racismo patriarcal (AKOTIRENE, 2019, p. 14)

Para Crenshaw a categoria gênero quando pensada de forma genérica exclui as diversas identidades sociais e as diferenças internas que as mulheres carregam. Com isso, a interseccionalidade junto ao movimento feminista negro propôs a possibilidade de compreender como é possível analisar as mulheres a partir das suas identidades específicas, sempre as relacionando em três outras categorias: raça, gênero e classe social. A autora tece críticas ao fracasso do feminismo em contemplar mulheres negras, já que reproduz o racismo, bem como o movimento negro falha pelo caráter machista, oferecendo ferramentas metodológicas reservadas às experiências apenas do homem negro.

Ainda conforme Crenshaw (1991), a interseccionalidade foi uma ferramenta de base de proposta para o enfrentamento da violência doméstica e sexual contra às mulheres negras. Nesse paradigma, a interseccionalidade, como uma orientação teórica e metodológica, foi tipificada em três eixos, divididos da seguinte forma:

- a) Interseccionalidade estrutural que se refere à maneira como as estruturas de opressão de raça e de gênero posicionam as mulheres negras como vítimas de violência.
- b) Interseccionalidade política que se refere ao modo de engajamentos dos movimentos políticos e sociais, nesse sentido ao evidenciar que as políticas feministas e antirracistas quando atuam de modo isolado colaboram para a negligência acerca da violência contra as mulheres negras.

c) Interseccionalidade representativa que se refere ao entendimento das construções culturais que envolvem as mulheres negras.

O conceito de gênero como aplicado nos estudos sob perspectiva hegemônica do feminismo precisa ter a aplicação repensada à intersecção com raça e classe. Por isso, ao falar de trabalhadoras domésticas, remonta-se a história das antecessoras escravizadas, como já mencionado, e, portanto, das mulheres negras em diáspora. Este termo utilizado por Teixeira (2021) refere-se ao deslocamento forçado dos escravizados de sua terra natal para as Colônias, que apesar do contexto de escravidão, trouxe redefinição identitária, cultural e possibilitou a existência de sociedades afro-diaspóricas no Brasil.

Teixeira (2021) faz uma correlação entre raça e desigualdade social, ao citar como exemplo o elevador de serviço comumente usados por trabalhadoras domésticas, que se trata de prática violenta de segregação dentro dos espaços urbanos ao ditar como uma pessoa negra deve se locomover. Nesse contexto, a raça trata-se de um dispositivo para justificar desigualdades e organizar as dinâmicas territoriais.

Para a autora, a raça é um conceito negado porque do ponto de vista biológico não existem raças humanas, logo, não existe inferioridade de raças. Por isso a sociedade dá tanta importância ao conceito de raça. Enquanto preconceito e discriminação são fenômenos reconhecidos na vivência social, e motivados por características que diferem as pessoas, a raça, juntamente com gênero e a classe fazem parte da base da estruturação da nossa sociedade desigual (TEIXEIRA, 2021, p. 117).

De acordo com Almeida (2020) o racismo é uma estrutura sociopolítica e econômica da sociedade. Por isso, trata-se de conceito mais amplo e estruturante que que preconceito e discriminação. Como a própria expressão diz, “preconceito” é uma concepção em relação a uma pessoa ou grupo, como por exemplo, atrelar a mulher negra a faxineira ou cozinheira. Já discriminação é quando se coloca em prática determinado comportamento em relação a alguém baseado nessa concepção.

Quando se intersecciona gênero com classe social observa-se outra prática que liga às mulheres humildes ao trabalho doméstico, que são aquelas situações ocorridas em regiões periféricas brasileiras em que meninas eram entregues a famílias abastadas, para “ajudar” nos serviços domésticos, em troca de moradia e alimentação, sem, na maioria das vezes, seguir na educação escolar. Em contrapartida, mesmo nos casos em que as mulheres não trabalham por trocas básicas, a desigualdade estrutural de classe leva as mulheres ao trabalho doméstico como possibilidade, já que esse trabalho está socialmente relacionado à função para qual as mulheres possuem habilidades supostamente naturais.

2 LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Para entender as legislações do trabalho doméstico no ordenamento jurídico brasileiro, deve-se, primeiramente, compreender o conceito de empregado doméstico ou de doméstica, que é o objeto deste estudo. Conforme leciona o doutrinador Renato Saraiva:

Empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial dessa. O trabalhador doméstico não exerce atividade econômica, sendo seus serviços desenvolvidos a pessoa ou a família, sem o intuito de lucro (SARAIVA, 2009, p. 65)

A lei complementar nº 150 de 2015, popularmente conhecida como lei das domésticas, traz em seu artigo 1º a definição de trabalhador doméstico:

Art. 1º. Ao trabalhador doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 02 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (Complementar, Lei 150/2015).

Já Silva (2013, p. 669), em publicação anterior à Lei Complementar nº 150 de 2015, define como empregado doméstico qualquer pessoa física maior de 18 anos de idade que presta serviços à outra pessoa física ou família, onde não haja finalidade econômica. O autor também apresenta alguns exemplos de empregados domésticos como faxineira(o), motorista particular, lavadeira, governanta, babá, enfermeira(o), cozinheira(o), passadeira, jardineira(o), e acompanhante de idosos. Deve-se atentar, porém, que essas mesmas atividades podem não ser enquadradas como domésticas, quando prestadas para empregadores com o intuito de auferir lucro.

Os fatores que diferenciam o trabalhador doméstico dos demais empregados é o trabalho para pessoa ou família, o trabalho no âmbito residencial e, por fim, a inexistência de fins lucrativos no trabalho que exerce. Ademais, o trabalhador doméstico pode ser apenas pessoa física, e não poderá, em hipótese alguma, utilizar o trabalho doméstico com a finalidade de lucro, ao contrário, este trabalhador será configurado como empregado geral.

Caso o trabalho seja exercido pelo obreiro, com fins lucrativos, este empregado não será doméstico, mas sim empregado regido pela CLT, ou mesmo empregado rural dependendo da situação. Um exemplo seria o caso de uma trabalhadora que labore na residência do empregador no preparo de refeições que serão comercializadas, embora trabalhe no âmbito residencial do empregador, ela está exercendo uma atividade lucrativa e econômica regida pela CLT.

O ordenamento jurídico descreve que o trabalho doméstico exercido pelo empregado doméstico não tenha objetivos e resultados comerciais e industriais, em consequência, restringindo ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou sua família. Desse modo, não serão produzidos benefícios para terceiros, porque tratam-se de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar (PEIXOTO, 2023).

Conforme o entendimento do doutrinador Maurício Godinho Delgado (1972) do ponto de vista econômico, pode-se afirmar que o doméstico produz, exclusivamente, valor de uso, jamais valor de troca, visto que se trata de uma atividade de mero consumo e não uma atividade produtiva. Com isso, será doméstico o caseiro de sítio de lazer do empregado, desde que não realize atividade de produção na propriedade, bem como outras funções que detenham os requisitos da continuidade da prestação do serviço, da finalidade não-lucrativa, e seja no âmbito residencial.

Um exemplo didático, trata-se no caso da casa utilizada como pensão, em que a cozinheira não será doméstica, mas empregada com todos os direitos previstos na CLT. Logo, são empregados domésticos, a arrumadeira, a cozinheira, a motorista etc. desde que o trabalho seja realizado no âmbito residencial do empregador, e que este não utilize os serviços do empregado com objetivo da obtenção de lucro.

No que concerne à natureza do serviço prestado, deve-se ressaltar que a legislação não difere, específica ou restringe o tipo de serviço que caracteriza o trabalho doméstico. A única limitação existente é de exclusivo caráter cultural, que tende a circunscrever tais serviços no trabalho manual. Tal fronteira culturalmente estabelecida não tem, porém, qualquer suporte ou relevância no âmbito da presente normatividade jurídica (DELGADO, 1972).

Ainda nesse contexto, deve-se ressaltar que a pessoa jurídica não pode ser tomadora do serviço doméstico, não existe essa possibilidade embora haja casos irregulares na prática. Em síntese, somente a pessoa física, individual ou em grupo unitário, poderá ocupar o pólo passivo dessa relação jurídica especial. O ordenamento jurídico se refere à pessoa ou família, porém certo grupo unitário de pessoas físicas atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal pode tomar trabalho doméstico, conforme a Lei Complementar nº 150 de 2015.

2.1 PRIMEIRAS NORMATIVAS DO TRABALHO DOMÉSTICO

Num primeiro momento, cabe contextualizar o surgimento do trabalho no seio social. Para Martins (2000) o trabalho sempre fez parte da vida humana, e é por meio dessa atividade que as sociedades se desenvolveram utilizando seus esforços físicos e intelectuais. Ademais,

por ser intrínseco à natureza humana, o trabalho necessita de normas que o regulamente e para isso existe o direito do trabalho.

O direito do trabalho trata das relações trabalhistas cujo principal objetivo é proteger o trabalhador, por ser considerado mais vulnerável em relação ao patrão. Para isso, esse ramo do direito se vale principalmente dos instrumentos legais existentes para desempenhar a função de permitir condições dignas ao desempenho do trabalho. No país, as principais fontes legais relacionadas ao trabalho são a Constituição Federal de 1988 e a Lei Complementar 150 de 2015, embora existam diversos outros instrumentos que as auxiliam (ALVES, 2016).

No tocante à relação de emprego, Martins (2000) destaca que o emprego se difere do trabalho, visto que o primeiro está atrelado à remuneração enquanto o segundo não precisa ser remunerado. Para existir emprego são necessárias basicamente duas figuras: o empregador e o empregado. O trabalho escravo, que foi objeto de estudo no primeiro capítulo dessa pesquisa, não dispunha de nenhuma espécie remuneratória.

A partir de 1888, com a introdução da Lei Áurea que marcou o fim da escravidão no Brasil, até o ano de 1972 não havia nenhuma legislação específica para o trabalhador doméstico, que por quase um século foram excluídas do ordenamento jurídico nacional. A Lei 5.859 promulgada em 11 de dezembro de 1972, consagrou alguns poucos direitos à referida categoria profissional, porém não foi capaz de trazer-lhe o merecido reconhecimento social (MARTINS, 2014).

Em 1941, o então presidente Getúlio Vargas, outorgou o Decreto-lei nº 3.078, com o objetivo de disciplinar o trabalho doméstico. Porém, o diploma normativo não estendeu aos trabalhadores domésticos os direitos básicos previstos na CLT, limitando-se a regular somente os deveres dos empregados e empregadores; o aviso prévio de 08 (oito) dias após o período de 06 (meses) trabalhados na hipótese de dispensa sem justa causa; e as multas por infrações determinadas pela lei, e por atos destinados a burlar ou alterar informações da Carteira de Trabalho.

Deve-se destacar que a Consolidação dos Direitos dos Trabalhadores instituída no ano de 1.943, retrocedeu no campo de regulamentação do empregado doméstico, como pode ser observado no artigo 7º desse instrumento legal:

Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado e contrário, não se aplicam aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas. (CLT, 1943)

Após muita pressão social, a primeira normativa que passou a reger a profissão foi a lei nº 5.859 de 1972, que se tratava de lei específica e garantia mínimos direitos como: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, filiação à Previdência Social como segurado obrigatório e anotação na CTPS. A lei especial, porém, favorecia a discriminação e a inferiorização desses empregados (ALVES, 2016, p. 40).

Essa discriminação pode ser observada no art. 2º da referida lei, inciso II, em que o trabalhador deveria apresentar atestado de “boa conduta” para ser admitido na vaga empregatícia:

Art. 2º. Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:
I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;
II - Atestado de boa conduta;
III - Atestado de saúde, a critério do empregador.
(BRASIL, Lei 5.859 de 1972)

A partir do estudo das primeiras normativas do trabalho doméstico é notório que a profissão sempre foi muito desvalorizada no país. Aliada à falta de valorização, observa-se também a precariedade do texto legal que permitia discrepâncias em relação aos demais trabalhadores. Em virtude disso, a função era exposta às mais diversas ilegalidades, como versa Belém (2010) ao destacar que na profissão não existia limitação de jornada de trabalho e isso permitia atitudes de abuso ao empregado, como jornadas de trabalho de até 54 horas semanais. O FGTS era raramente concedido, em função de ser facultativo ao empregador e representar um aumento de gastos. O que inviabilizava o recebimento da multa de 40% em caso de rescisão sem justa causa, e do direito do seguro desemprego.

Ainda conforme Belém (2010), o benefício previdenciário referente a acidente de trabalho não era garantido ao empregado doméstico, visto que a lei mencionava que para ser considerado acidente de trabalho, o incidente deveria ocorrer no serviço da empresa. Portanto, não englobava os domésticos que prestavam serviço à família ou pessoa física no interior de suas casas.

Deve-se destacar que a CLT, outorgada em 1943 pelo presidente Getúlio Vargas, em seu art. 7º, alínea a, excluiu expressamente os trabalhadores domésticos do âmbito de sua proteção. Com isso, a categoria permaneceu durante muito tempo sem usufruir dos direitos básicos destinados aos trabalhadores urbanos, fenômeno igualmente ocorrido com os trabalhadores rurais, que são expressamente excluídos do sistema protetivo da principal lei trabalhista do Brasil (LEITE, 2015).

A CLT foi criada a partir da junção de um conjunto de leis esparsas que estabeleciam regras a fim de nortear a maioria dos contratos de trabalho e os custos da relação de emprego. No entanto, a defesa do trabalhador compreendida na lei não alcançava o direito de todos os trabalhadores, já que a norma exclui de seu rol de direitos as duas mencionadas categorias de trabalhadores.

A função “empregados domésticos” está presente no corpo da CLT, no art. 7º, em sua alínea “a”, e no art. 899 em seu § 9º:

Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) **aos empregados domésticos**, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

(CLT, 1943, grifos da autora).

O art. 899, § 9º da referida norma, descreve o valor do depósito recursal que será reduzido pela metade para os empregados domésticos e as outras categorias mencionadas. O dispositivo jurídico foi introduzido na CLT com reforma trabalhista originada a partir da Lei nº 13.467 de 2017.

Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, **empregadores domésticos**, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte

(CLT, 1943, grifos da autora).

Deve-se ressaltar, porém, que com o advento da EC nº 72 de 2013 que alterou a redação do art. 7º da Constituição Federal ao estabelecer igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais, pode-se defender a tese da não recepção da alínea a, do art. 7º da CLT, por sua manifestação de incompatibilidade norma hierarquicamente superior, logo, a Constituição Federal.

Identifica-se um conflito de norma no interior no ordenamento jurídico, conhecido como antinomia. Para Bobbio (1999, p. 49) há três critérios tradicionais para solucionar as antinomias: o hierárquico, o cronológico e o da especialidade. No método hierárquico, havendo um conflito de norma, prevalece a norma superior. Enquanto no modo cronológico ressalta quando duas normas são incompatíveis, prevalecerá a superior. Por último, o critério da especialidade, havendo uma incompatibilidade entre norma geral e especial, prevalece a norma especial.

Diante disso, Leite (2015) aponta que o art. 19 da LC nº 150 de 2015, por ser norma posterior e especialíssima, revoga tacitamente a alínea “a” do art. 7º da CLT (norma

especial), visto que não pode coexistir no mesmo ordenamento uma norma que exclui o trabalhador doméstico do âmbito da CLT, e outra que lhe manda aplicar, subsidiariamente a mesma lei.

Ainda conforme o autor, pode-se dizer que as normas da CF e da LC n° 150 de 2015 e da CLT formam um novo microsistema normativo brasileiro de regulação do trabalho doméstico. Nesse caso, havendo lacuna na LC n° 150 de 2015 sobre determinada situação jurídica, a CLT será a fonte normativa subsidiária aplicável para dirimir os conflitos que surgem no interior da relação do trabalho doméstico.

2.2 CONVENÇÃO N° 89 DE 2011 DA OIT

A Convenção n° 189 de 2011 da OIT que trata da Convenção e Recomendação sobre o trabalho decente para os trabalhadores domésticos, e que reconhece à classe trabalhadora como detentora de direitos trabalhistas foi ratificada no Brasil em 2018. O processo de incorporação da norma ao sistema jurídico brasileiro ocorreu de forma tardia. Deve-se ressaltar o importante papel da delegação brasileira, formada na ocasião por órgãos governamentais e representantes sindicais. Estes movimentos merecem destaque ao conseguir implementar a Convenção n° 189 no país naquele contexto de reformas nacionais de leis trabalhistas e do sistema previdenciário (MONTICELLI; FRAGA, 2023).

O debate sobre a criação da Convenção 189 iniciou-se no ano de 2010, quando o Conselho de Administração da OIT abarcou o trabalho decente para trabalhadoras domésticas na pauta de debate das Conferências Internacionais do Trabalho. Por tratar-se de organização tripartida, como medida preparatória foi necessário a consulta aos governos, aos trabalhadores e aos empregadores de todos os Estados-Membros. Com isso, os países receberam da OIT em 2009 um questionário com diversas questões para opinarem sobre o conteúdo, o âmbito de aplicação e a forma do instrumento internacional a ser adotado (OIT, 2009).

No Brasil, os questionários foram preenchidos pelo governo brasileiro, pela FENATRAD, filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), e por duas centrais sindicais, a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Força Sindical (FS) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), que respondeu pelos empregadores do serviço domésticos. Ao final, observou-se que a FENATRAD, a CUT, a UGT e a FS foram favoráveis à convenção no sentido de estabelecer um tratado internacional, ao passo que a CNI defendia apenas recomendações (OIT, 2010).

O Brasil teve um protagonismo mundial nos debates frente à Conferência Internacional da OIT que visava aprovar a Convenção n° 198. Na ocasião, o país teve atuação

e representatividade expressiva, haja vista que estiveram presentes representantes das trabalhadoras domésticas da FENATRAD, integrantes da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (Contracs), bem como da deputada federal Benedita da Silva (PT) e da ministra Delaíde Miranda Arantes do Tribunal Superior do Trabalho. Deve-se destacar que foi no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) que se deu toda a movimentação preparatória para a conferência e que, pela primeira vez, a categoria dispôs de apoio estatal.

Nos dias 11 a 17 de junho de 2011, na sede da OIT em Genebra, ocorreu a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, onde foi realizada a segunda rodada de discussões sobre o trabalho decente para trabalhadores domésticos. Na ocasião foi definida a votação para decidir pela adoção ou não da Convenção nº 189, seguida da Recomendação nº 201, intitulada “Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”. As normas internacionais foram aprovadas com grande adesão pelas três partes envolvidas, como os trabalhadores, os empregadores e os governos. Ao final, a Convenção nº 189 recebeu 396 votos favoráveis, 16 votos contrários e 63 abstenções, ou seja, teve aprovação de 83%. Enquanto a Recomendação de acompanhamento teve 434 votos a favor, 08 contrários e 42 abstenções, logo foi aprovada com 89%) (OIT, 2011).

A ratificação representou um importante avanço visto que apoia uma série de medidas tomadas pelo governo brasileiro no sentido de fornecer proteções fundamentais aos trabalhadores, como a adoção da EC nº 72 de 2013 e, na sequência, da Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015 que trata do emprego doméstico. Com isso, o Brasil passou a ser o 25º Estado Membro da OIT e o 14º Estado membro da região das Américas a ratificar a Convenção.

No presente, o Brasil tem uma das maiores bases de direitos trabalhistas destinados às trabalhadoras domésticas da América Latina, garantida por meio da Lei Complementar nº 150 de 2015 e da ratificação da Convenção nº 189 em 2018. Cabe mencionar que esse aparato legislativo se destina a mais de 5,7 milhões de trabalhadoras, que representavam 5,7% das pessoas ocupadas no país em 2021, e a maior parte delas era negra, 65%, e com idade entre 30 e 59 anos, 75,8% (DIEESE, 2021).

Deve-se ressaltar que os direitos trabalhistas foram conquistados por meio de uma longa luta do movimento sindical, tomando seu impulso e fortalecimento institucional durante os anos de governo do Partido dos Trabalhadores (2003-2016). À época, diversos ministérios e secretarias foram mobilizados em prol da construção de uma legislação mais igualitária para

as trabalhadoras, além dos incentivos e apoios para a construção de proteções internacionais (MONTICELLI; FRAGA, 2023).

Segundo Mario Avelino (2018), especialista em emprego doméstico no Brasil, a Convenção 189 da OIT estabelece o trabalho decente para trabalhadores e empregados domésticos, uma vez que os trabalhadores domésticos devem ter os mesmos direitos que qualquer trabalhador do país que adere à convenção. No caso do Brasil, os trabalhadores da iniciativa privada são regidos pela CLT.

O especialista espera que o governo tenha ações no sentido de promover e divulgar o emprego doméstico a fim de estimular a formalidade. No Brasil, um dado preocupante é que de cada três empregadas domésticas apenas uma possui vínculo empregatício com carteira assinada, e o principal motivo da informalidade é a falta de informação do empregador e também do trabalhador.

Ainda nessa linha, cabe destacar que a Convenção 189 da OIT estabelece normas que o país signatário deverá seguir, como por exemplo, questões relacionadas ao sindicalismo doméstico e a proteção à saúde e à integridade dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Com isso, a Convenção irá trazer a obrigatoriedade de o país ter um olhar mais atento ao trabalho doméstico, ou seja, a relação empregado e empregado.

2.3 EMENDA CONSTITUCIONAL N° 72 DE 2013

O Projeto de Emenda à Constituição n° 66 de 2012, de autoria primária do deputado federal Carlos Bezerra (PMDB), popularmente conhecida como “PEC das Domésticas”, traz em seu texto a justificativa da busca pelo tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais:

“Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e demais trabalhadores elevaria os encargos sociais. Todavia, o sistema que estava em vigor, permitia a existência de trabalhadores de segunda categoria, o que se trata de verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver com mais tempo com essa iniquidade.” (BRASIL, 2012).

Após pressão dos movimentos sociais e da grande mídia, em 02 de abril de 2013, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional n° 72, que alterou a redação do art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, a fim de trazer igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores brasileiros. Embora o enunciado da referida emenda tenha proclamado “a igualdade de direitos trabalhistas”, o texto promulgado

concretamente apenas ampliou o rol de direitos dos trabalhadores domésticos previsto na redação original da Constituição de 1988 (LEITE, 2015).

A Constituição Federal, promulgada em 05 de outubro de 1988, trata-se da única Constituição brasileira a dispor expressamente sobre o trabalho doméstico. Os direitos garantidos na Carta Magna estão dispostos no art. 7º, parágrafo único, composto de nove direitos fundamentais sociais, bem como sua integração à Previdência Social, dispostos após a introdução da Emenda Constitucional nº 72:

- V. piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
 - VI. irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
 - VIII. décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
 - XV. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 - XVII. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 - XVIII. licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
 - XIX. licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
 - XXI. aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 - XXIV. aposentadoria.
- (EMENDA CONSTITUCIONAL 72, 2013).

De acordo com Bezerra Leite (2015), ao analisar o parágrafo único, do art. 7 da Constituição Federal pode-se inferir que o constituinte derivado instituiu, na primeira parte, alguns direitos com eficácia plena e aplicabilidade imediata, ao passo que na segunda parte, outros direitos com eficácia limitada, e aplicabilidade dependente de regulação infraconstitucional. Nesse contexto, com base no texto constitucional trazido pela Emenda Constitucional 72, os direitos fundamentais de aplicabilidade imediata são:

- salário mínimo;
- irredutibilidade de salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo;
- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- décimo terceiro salário;
- proteção do salário na forma da lei, duração de trabalho normal não superior a 08 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horário e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, cinquenta por cento à do normal;

- licença paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- aposentadoria;
- reconhecimentos das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- proibição das diferenças salariais; de exercício de funções e de critério de admissão do trabalhador com deficiência;
- proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos.

Ainda, conforme Bezerra Leite (2015), alguns direitos fundamentais estendidos pela Emenda Constitucional nº 72 aos trabalhadores domésticos dependerão de regulação infraconstitucional por meio de lei, dentre os quais podem-se citar:

- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- seguro-desemprego em caso de emprego involuntário;
- fundo de garantia por tempo de serviço - FGTS;
- remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;
- salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os 05 anos de idade em creches e pré-escolas;
- seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

2.4 LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015

A referida lei fixa normas para a cooperação entre a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, conforme a Constituição Federal. Por tratar-se de lei complementar, sua aprovação exigiu um quórum qualificado com a maioria absoluta dos votos nas duas Casas do Congresso, ou seja, 41 senadores e 257 deputados. Diante disso, a lei complementar nº 150 de 2015 foi editada com o objetivo de regulamentar os novos direitos estendidos aos trabalhadores domésticos por força da EC nº 72 de 2013, que deu nova redação ao parágrafo único do art. 7º da Carta Constitucional.

Com a definição do empregador doméstico inserido no artigo primeiro da referida lei nº 150 de 2015, encontra-se também os requisitos caracterizadores de identificação dos trabalhadores, tais como:

- a) Pessoaalidade ou “intuitu personae”, que significa dizer que o empregado deve prestar pessoalmente o serviço, bem como nos contratos trabalhistas em que a prestação do serviço é executada pela própria pessoa.
- b) Continuidade, uma característica da nova lei, que se trata dos serviços prestados por mais de dois dias por semana e, portanto, não fixado em horas e sim no dia inteiro. Cabe lembrar, que a carga horária não poderá exceder a 8h diárias e 44h semanais.
- c) Subordinação que é jurídica uma vez que é o empregador quem dirige a prestação pessoal de serviço.
- d) Onerosidade que significa dizer que o trabalho prestado tem como contraprestação a remuneração pecuniária, ou seja, não é gratuito.

No tocante a aplicação subsidiária com outras leis, deve-se mencionar a literalidade do art. 19 da referida lei:

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
(LC N° 150, 2015)

A Lei Complementar nº 150 de 2015, portanto, passa a ser aplicada, no que couber, a relação de trabalho doméstico nas seguintes normas:

- a) Lei nº 605 de 05 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado;
- b) Lei nº 4.090 de 13 de junho de 1972, que dispõe sobre a gratificação natalina aos trabalhadores domésticos;
- c) Lei nº 4.749 de 12 de agosto de 1965, que dispõe sobre o pagamento da gratificação natalina prevista na lei nº 4.090 de 1972;
- d) Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, que dispõe sobre o vale transporte.

A referida lei complementar assegura direitos trabalhistas aos trabalhadores domésticos, que são aquelas pessoas que trabalham, pelo menos, 03 (três) dias por semana na mesma residência, diferentemente das faxineiras diaristas que laboram até 02 (dois) dias. Esta classificação é muito importante, porque o trabalhador doméstico se enquadra na categoria de empregado segurado. Para Peixoto (2023) trata-se de segurado obrigatório da Previdência Social na condição de empregado doméstico aquele trabalhador que prestar serviço de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou a família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos.

Deve-se ressaltar que as diaristas, que são trabalhadoras que prestam serviço de forma eventual e autônoma, e não possuem vínculo empregatício com carteira assinada com a pessoa ou a família não são amparadas pela lei complementar, embora desde o ano de 2015, essas trabalhadoras podem ser microempreendedoras individuais, e com isso contribuir com 5 % para o INSS. A contratação de MEIs é uma tendência do neoliberalismo, e não ocorre somente no trabalho doméstico, trata-se de uma tendência que serve para ludibriar a contratação dessas trabalhadoras.

3 AVALIAÇÃO DA EFETIVIDADE NORMATIVA

Neste capítulo será apresentada a evolução legislativa dos instrumentos jurídicos de amparo às trabalhadoras domésticas nacionais, com o objetivo de analisar a efetividade das normativas na vida profissional da classe trabalhadora. Em virtude disso, foram realizados estudos bibliográficos de obras referente a temática, análise documental através de dados estatísticos de instituições governamentais, e por fim, entrevista no Sistema Nacional de Emprego na agência de São Borja/RS, a fim de obter dados do trabalho doméstico na cidade.

3.1 O TRABALHO DOMÉSTICO FEMININO NO PRESENTE

No presente, observa-se que a demanda pelo trabalho doméstico remunerado tem crescido em todas as partes do mundo. Isso se dá, num primeiro momento, pela mudança na estrutura familiar e na organização do trabalho, especialmente, pela entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho. Os aspectos mais marcantes dessa mudança são a insuficiência ou ausência de políticas públicas, programas e ações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, juntamente com a crise do modelo tradicional dos cuidados. Outro fator que deve ser considerado é o envelhecimento da população e a intensificação da jornada de trabalho nos anos mais recentes (OIT, 2011).

Conforme o documento da OIT (2011) que trata das discussões da Conferência Internacional do Trabalho, pode-se definir o trabalho doméstico remunerado como:

O trabalho realizado por uma pessoa, no âmbito de um domicílio que não seja o de sua unidade familiar, e pelo qual se recebe uma remuneração, o trabalho doméstico compreende atividades ligadas aos cuidados como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades. Consiste, portanto, em uma multiplicidade de tarefas especializadas muito distintas entre si e é frequentemente pesado e repetitivo (OIT, 2011).

Neste contexto, observa-se que o produto/serviço resultante desse trabalho não duram, porque são consumidos pelos membros da família, o que traz o status de não reconhecimento da função. Por ser um trabalho desempenhado de forma majoritária por mulheres, é compreendido como função “natural” das mulheres, e como a aprendizagem ocorre dentro da família de origem, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais de capacitação.

Outro equívoco sobre o trabalho doméstico é considerá-lo fácil, em virtude do grande desconhecimento sobre os processos e tarefas necessários para produzir um objeto ou serviço para o domicílio. Essas teses incoerentes contribuem para que o trabalho doméstico seja marcado pela invisibilidade e pela subvalorização.

No tocante ao preconceito ainda direcionado à classe trabalhadora, em especial, relacionado ao seu cerne no passado escravocrata, deve-se citar a declaração feita pelo ex-ministro da Fazenda Antônio Delfim Netto, que no ano de 2011, em entrevista ao programa “Canal Livre” da Rede Bandeirantes, comparou as domésticas a um animal. Na entrevista, o economista disse: “Há uma ascensão social incrível. A empregada doméstica, infelizmente, não existe mais. Quem teve este animal, teve. Quem não teve, nunca mais vai ter”. À época, a declaração preconceituosa teve ampla repercussão na mídia. Em virtude do comentário ofensivo às trabalhadoras, a ONG “Doméstica Legal” o notificou extrajudicialmente.

Outra situação de discriminação social ocorrida recentemente foi a declaração do também ex-ministro da Fazenda Paulo Guedes (2020), que disse que a alta do dólar era boa para todo mundo, porque quando a moeda norte-americana estava em baixa todo mundo estava indo para o parque da Disney, nos Estados Unidos, inclusive a empregada doméstica, uma festa danada. A fala de Guedes nos mostra um dos vários nuances do preconceito de classe existente no Brasil, em que o acesso a determinados bens de consumo, não podem ser acessíveis às parcelas mais humildes da população. O mesmo ocorre com o acesso à educação, que era um privilégio das classes sociais abastadas, e que no presente foi democratizado a partir de políticas públicas como o ProUni, o SISU, as cotas sociais e raciais.

O texto “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexão para o caso brasileiro a partir de dados da Pnad Contínua” traz uma importante reflexão sobre o discurso de que as mulheres negras “podem estar onde quiserem”. Diante do cenário social brasileiro, a realidade as direciona, de maneira desproporcional, a trabalhos como o serviço doméstico remunerado, com toda a precariedade e exploração que lhe são característicos.

No Brasil, durante muito tempo era comum que as empregadas domésticas morassem na casa dos patrões. A prática, mais uma vez, é uma herança do período escravocrata, em que

as servas ficavam disponíveis 24 horas por dia. A única diferença na atual relação de emprego é o recebimento da retribuição pecuniária, embora ainda seja um trabalho marcado pela informalidade, precariedade e falta de proteção social.

As trabalhadoras domésticas que residiam na casa dos patrões ficavam em quartos pequenos, muitas vezes conjugados com banheiros, próximos à cozinha, chamados de “dependência da empregada”, os famosos quartinhos, que infelizmente, é muito famoso em plantas de apartamentos e casas no país. Ou ainda atendido pela especificação “Dormitório Completo de Empregadas - DCE”, que são projetos arquitetônicos de prédios residenciais, espaço planejado como “depósito”, em que mal cabe uma cama, sem janela, com banheiro pequeno, um verdadeiro “quarto de despejo”, que reflete a representação social dirigida a essas trabalhadoras (AZEREDO, 2002).

Deve-se destacar também o corriqueiro uso da expressão “como se fosse da família” por parte dos empregadores, algo inclusive identificado pelo IPEA, em 2011. A expressão foi bastante proclamada nas casas que tinham empregadas domésticas residentes. A socióloga Maria Betânia Ávila (2008) ressalta que ao mesmo tempo que a referida expressão pode envolver um clima de afetividade, mantém também as divisões hierárquicas concernentes ao acesso aos espaços e às práticas dos patrões. A grande problemática trata-se em usufruir da relação de afetividade para disfarçar relações de poder e desigualdade.

Teixeira (2021) em seu livro “Trabalho Doméstico” traz o exemplo para retratar a pessoa “quase parte da família” o complexo de Tia Anastásia, que faz referência a obra literária infantil “Sítio do Pica Pau Amarelo.” A personagem é criada como uma “negra de estimação” e representa justamente a visão ambígua gerada através da narrativa que as empregadas domésticas seriam quase parte da família, porém sem sair da condicionante do “quase”.

Nesta mesma linha, Kofes (2001) argumenta que ser nomeada como “membro da família” é uma expressão que não soa como real para as domésticas. Trata-se apenas de um artifício ou uma estratégia ideológica, por parte da patroa, que é obrigada a aceitar uma estranha que vai compartilhar, em certos aspectos, a vida da sua família.

Na recente pandemia de coronavírus, a primeira vítima fatal foi a trabalhadora doméstica Cleonice Gonçalves de 63 anos, fato lamentável que reflete como é a relação do trabalho doméstico no Brasil. A trabalhadora desempenhava funções na residência de um casal que havia retornado de viagem à Europa, onde contraíram o vírus. Naquele período já era consenso das autoridades de saúde que o contágio se fazia de pessoa a pessoa e, portanto,

o confinamento social seria fundamental para a prevenção individual e para evitar a catástrofe da contaminação coletiva. (ÁVILA; FERREIRA, 2020).

Deve-se ressaltar que quem trouxe o coronavírus para o Brasil foi a classe burguesa em suas viagens pelo mundo. No entanto, quem sofreu com os impactos da pandemia foi a classe trabalhadora, sobretudo, os mais empobrecidos. Mesmo após os decretos estaduais que permitiram o funcionamento apenas dos serviços essenciais, as trabalhadoras domésticas continuavam a desempenhar suas atividades empregatícias, o que mostrava a vulnerabilidade da função diante da situação pandêmica.

Naquele cenário, não havia políticas públicas para restringir os efeitos e a expansão da covid-19, o que resultou em milhares de mortes. Outro fator marcante foi o descaso do poder executivo com a saúde da população trabalhadora, aliada à condição geral de desproteção social, a precarização do trabalho e das condições de vida produzidas pelo capitalismo neoliberal.

De acordo com o IBGE (2021) as trabalhadoras domésticas compunham o grupo dos mais atingidos pela crise econômica da pandemia, visto que no ano de 2020 em torno de 1,2 milhões de trabalhadores perderam o emprego, o que equivale a 16% do total de vagas fechadas no ano anterior entre postos formais e informais. A situação pandêmica foi um obstáculo às trabalhadoras, especialmente, àquelas que são chefes de família e perderam a renda no período.

À vista disso, observou-se que durante a pandemia de coronavírus houve o agravamento da informalidade da categoria, o que trouxe consequências diretas na renda das trabalhadoras, uma vez que as “informais” têm remunerações mais baixas. No período, os índices de informalidade chegaram a 24% das trabalhadoras com contratos formais de trabalho (DIEESE, 2018). Para Fraga e Monticelli (2023) a formalização garante melhores salários e menores jornadas de trabalho, sendo um dos principais meios de diminuição das desigualdades que estruturam essa ocupação.

Segundo dados do IBGE, através da Pnad Contínua de 2018, revelou-se que no Brasil havia mais de 6 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico remunerado. Dessas, 97% eram mulheres, em sua maioria, negras e oriundas de famílias de baixa renda. Ademais, observou-se também que 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas concentravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico.

Conforme os dados mencionados, observou-se que 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres, estavam empregadas no serviço doméstico, e mais de 4 milhões eram pessoas negras. Destas, 3,9 milhões eram mulheres negras, que corresponde a 65% do total de

trabalhadores domésticos. Trata-se, portanto, de uma das maiores categorias de trabalhadoras do país.

O texto “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexão para o caso brasileiro a partir de dados da Pnad Contínua” destaca que o processo de transição do trabalho doméstico remunerado não se dá exatamente da mesma maneira ou intensidade quando se consideram as mulheres brancas e negras, visto que as mulheres brancas possuem maior escolaridade, o que gera maiores oportunidades de emprego. De cada 100 (cem) trabalhadoras negras, 14 (quatorze) são jovens, ao passo que entre as brancas, 11 (onze) são jovens.

No presente, a principal explicação para o afastamento de mulheres jovens do trabalho doméstico é o acesso à educação. Por isso a importância da manutenção de políticas públicas de ensino, seja básico ou superior, e de políticas afirmativas de cotas, bolsas e financiamento estudantil. Muito embora, ainda haja baixa escolaridade nessa categoria de trabalhadoras, deve-se destacar que a juventude presente no trabalho doméstico já alcança uma média que varia de 9,7 a 10,7 anos de estudo, o que já corresponde ao ensino fundamental completo e mais alguns anos do ensino médio.

Os dados da Pnad Contínua (2018) mostram que apenas 1,7% dos trabalhadores domésticos do Brasil são sindicalizados no Brasil, ou seja, 179 mil pessoas, dado que expõem a vulnerabilidade da categoria. Na cidade de São Borja/RS, por exemplo, não há sindicato da categoria. Além da baixa sindicalização, a formalização da classe ainda é reduzida, bem como a proporção das profissionais que contribuem para a previdência, que são 38,8% do total, e apenas 27,8% da categoria possui carteira assinada.

No dia 23 de abril de 2024, foi realizada uma entrevista junto ao Sistema Nacional de Emprego - SINE na cidade de São Borja/RS, em que o coordenador Matheus Bronzoni explicou o funcionamento da instituição, que se trata de um braço da secretaria de trabalho do Rio Grande do Sul, e tem como objetivo fazer intermediação de mão de obra, entre outras funções, como encaminhar seguro desemprego e emissão a carteira de artesão. O SINE também é importante na participação de políticas públicas municipais como feiras de emprego na cidade, e parceria com a Polícia Civil para implementação da lei 14.542/2023 que prevê que 10% das vagas para mulheres vítimas de violência doméstica ou 10% das vagas para mulheres. Com isso, São Borja foi a primeira agência do estado a operacionalizar a referida lei de amparo às mulheres desempregadas, que sofreram violência familiar.

Segundo Bronzoni, na agência de São Borja as vagas que têm mais procura são para o trabalho doméstico feminino, basicamente, toda semana há procura por essas profissionais, e

todas as demandas são com carteira assinada embora muitas sejam por meio período. Os empregadores exigem, na maioria das vezes, comprovação em carteira e recomendação de trabalhos anteriores. No entanto, trata-se de um desafio encontrado pelas trabalhadoras, já que muitas são oriundas de trabalhos na informalidade. O perfil social das trabalhadoras são-borjenses que procuram vagas no trabalho doméstico são de mulheres entre 40 e 50, e com escolaridade fundamental.

Por fim, Bronzoni destaca que o maior desafio observado na instituição, trata-se da visão dos empregadores em entender que o SINE não é um banco de currículo gigantesco, como exemplo, quando há a procura de vagas somente para determinado gênero. A instituição não irá dispor de vagas empregatícias somente a mulheres ou homens, e sim irá fazer uma seleção com todas as pessoas interessadas, e encaminhá-las ao empregador.

Como observado, a grande problemática decorre da baixa sindicalização da categoria, ou muitas vezes de nem mesmo haver sindicatos do trabalho doméstico na cidade, como o que ocorre na cidade de São Borja/RS. Em virtude disso, em 2023, a Universidade Federal do Pampa, através do projeto de desenvolvimento financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul, sob orientação da professora doutora Jaqueline Carvalho Quadrado, encontra-se em fase de elaboração do aplicativo para celulares, nomeado Madalena, que tem como intuito disseminar informações às trabalhadoras domésticas são-borjenses, a fim de possibilitar que essas tenham acesso a leis que protegem os direitos das mulheres que atuam no setor, bem como canais de denúncias, palestras, cursos, vídeos e banco de oportunidades de trabalho.

3.2 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO EMPREGO DOMÉSTICO

No ano de 2017, em meio há inúmeras dúvidas e certa insatisfação popular, teve-se no âmbito nacional a Reforma Trabalhista sancionada pela Lei 13.467, em 13 de julho de 2017, que alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. A Lei Complementar 150 de 2015, em seu artigo 19, determina que a referida lei está subsidiada pela CLT, ou seja, o que não estiver na lei do emprego doméstico, será aplicado conforme as novas regras da reforma. Dentre os principais questionamentos que pairavam sobre o assunto, o principal era em que medida a reforma afetaria os trabalhadores domésticos.

Segundo Avelino (2017) a reforma trabalhista não remove nenhum direito do empregado doméstico que são garantidos pela Constituição Federal, em seu art. 7°. Desse modo, para que algum direito constitucional do trabalhador fosse alterado ou implementado, seria necessária uma proposta de emenda constitucional (PEC), não um projeto de lei, que foi

o caso da reforma. Ademais, o artigo 611-B da reforma trabalhista, proíbe que os acordos ou convenções coletivas diminuam os direitos constitucionais.

A seguir serão apresentadas mudanças que ocorreram em virtude da reforma trabalhista, porém não impactam o emprego doméstico:

- a) LC 150, art. 2º, § 5º, inciso III: o banco de horas deve ser compensado no período máximo de 12 meses, a lei do emprego doméstico versa que as primeiras 40 horas extras devem ser pagas no mesmo mês, permitindo mediante acordo entre as partes, fazer uso de banco de horas somente com o que exceder a este período.

Deve-se ressaltar que a súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho versa sobre a possibilidade do acordo individual, que fica excepcionada a hipótese do banco de horas caso haja negociação coletiva da categoria.

- b) LC 150, art. 10: jornada de trabalho de 12h por 36h de descanso, a condição é prevista, especialmente, no caso dos trabalhadores cuidadores de idosos e em alguns casos de babás.
- c) LC 150, art. 13: acordo para redução de intervalo para 30 minutos, trata-se de obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.
- d) LC 150, art. 3º: jornada parcial de trabalho. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

No que concerne ao art. 3º, § 1º, o salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral. A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas extras (suplementares), em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias, conforme art. 3º, § 2º.

De acordo com referida lei complementar, em seu art. 3º, § 3º, a modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I. 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- II. 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

- III. 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- IV. 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V. 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI. 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

No tocante ao disposto na LC 150, em seu art. 3º, § 3º, ao pesar da revogação do artigo 130-A, que passa as férias de 18 para 30 dias, as férias no emprego doméstico continuam no máximo 18 dias.

- e) LC 150, art. 17, § 2º: mudança parcial nas férias: as férias podem ser parceladas em até 2 períodos de gozo, sendo que pelo menos um período terá 14 dias, sendo decidido pelo empregador. Com a reforma, a partir de 11/11/2017, poderá ser concedido férias em dois períodos de gozo para empregados domésticos com idade superior a 50 anos, em função da eliminação (revogação) do § 2º, art. 134 da CLT.
- f) Proibido iniciar férias dois dias antes de feriado ou repouso semanal remunerado: as férias só poderão ser iniciadas em dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Em geral, em uma semana que não tem feriados no decorrer da semana, para um empregado que não trabalha aos sábados, as férias devem iniciar no máximo na quinta feira. Caso trabalhe aos sábados, deve iniciar no máximo na sexta-feira.

Na sequência, serão apresentadas algumas mudanças advindas da reforma trabalhista que impactam o emprego doméstico:

- a) Multa por não assinar a carteira do trabalhador: por uma questão de equilíbrio, a multa do empregador doméstico deve ser de R\$ 800,00 (oitocentos reais). Como não está especificado, o juiz poderá aplicar uma multa de R\$ 3.000,00 (três mil) ou de R\$ 800,00 (oitocentos reais) de acordo com o seu entendimento.
- b) Demissão acordada entre empregador e empregado doméstico: na prática, a demissão sempre existiu e é muito comum, só que agora ela será oficial. Com isso, o empregado perde a metade do aviso prévio; a multa do FGTS de 40%, passa para 20%, e o empregador doméstico sacará os outros 20%, pois ele antecipa mês os 40% da multa através do e-social; será sacado 80% do FGTS, já que os outros 20% somente se sacará futuramente em condições previstas pelo FGTS, tais como aposentadoria,

compra de casa própria etc; e por fim, perde-se o direito ao seguro-desemprego, que são três parcelas de um salário mínimo federal, pagas pelo governo.

c) Novo motivo de demissão por justa causa: terá a demissão por justa causa aquele empregado que perder a habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa. Nesse caso, aplicar-se-á aos empregados domésticos que exercem as funções de motoristas, se perder a carteira de habilitação; marinheiros, se perder a carteira de habilitação; enfermeiros, se perder a Carteira do Conselho Regional de Enfermagem; e outras profissões que possam exigir algum documento legal para exercício da função.

d) Homologação opcional: torna a homologação no sindicato opcional quando o empregado tem mais de um ano de trabalho, com exceção de sindicatos que tenham convenções coletivas que obriguem a homologação no sindicato da categoria quando o empregado doméstico tem mais de um ano de trabalho. Estas convenções coletivas devem ser reconhecidas pelo Ministério do Trabalho, para isso, os sindicatos de trabalhadores e empregadores domésticos têm que ter o registro sindical da instituição.

De acordo com a lei 13.467 de 2017, o empregador terá sempre 10 dias para pagar as verbas rescisórias ao empregado, mesmo em caso de demissão com aviso prévio trabalhado. O prazo de quitação antes da reforma era o dia seguinte ao término do aviso prévio.

e) Contribuição sindical opcional: este artigo estabelece que o empregador só deve descontar o imposto sindical na folha de pagamento do trabalhador quando houver prévia autorização. Da mesma forma, o art. 587 também torna a contribuição sindical do empregador doméstico opcional.

f) Danos Extrapatrimoniais: no artigo se estabelece regras claras tanto para os empregadores e trabalhadores sobre os diferentes tipos de danos patrimoniais, físicos e morais. Neste caso, quem o infringir, poderá ser processado e ter que ressarcir a parte prejudicada. Com isso, irá melhorar o respeito e a relação de trabalho entre empregador e empregado doméstico.

g) Empregado pode ter que pagar para entrar com uma ação trabalhista: Permite que os juízes concedem o benefício da justiça gratuita para trabalhadores que ganham até 40% (quarenta por cento) do teto máximo dos benefícios da previdência social.

h) Empregado doméstico terá de pagar periciais judiciais se perder a ação trabalhista: Este artigo deve reduzir o número de ações trabalhistas indevidas, pois estabelece que a parte perdedora da ação terá de pagar os custos periciais, se houver, mesmo que o empregado doméstico tenha obtido justiça gratuita.

- i) Ação trabalhista por má-fé: no artigo se estabelece que, caso o empregado doméstico entre com uma ação de má-fé, o mesmo deverá pagar os custos estabelecidos pelo juiz. O que pode gerar uma redução das ações deste tipo. Os empregados devem ficar atentos às falsas promessas de profissionais jurídicos antiéticos, pois caso percam a ação, serão responsabilizados por todo o custo do processo.
- j) Multa para testemunha de má-fé em ação trabalhista: este artigo tem o objetivo de evitar que as testemunhas faltem com a verdade nas ações trabalhistas, aplicando multa em caso de alteração da verdade ou omissão dos fatos.
- k) Atividades particulares não computadas como hora extra: é importante para não se computar indevidamente as atividades particulares do trabalhador como horas extras, a fim de evitar custos indevidos para o empregador doméstico. Ao mesmo tempo que estabelece regras claras, evita-se o desgaste entre patrões e empregados e possíveis ações trabalhistas indevidas.
- l) Reajuste anual de multas administrativas: existe o aviso prévio excedente, onde para cada ano de trabalho, paga-se 3 dias de aviso prévio, limitado a 60 dias, que somado aos 30 dias de aviso prévio indenizado ou trabalhado, dará um total de 90 dias. No caso, estes tempos de afastamento contarão como tempo de trabalho para este aviso prévio excedente, e inclusive para efeito de férias e 13º salário, depende do tempo em que o empregado ficar afastado.
- m) Horas extras além do limite legal: com isso é possível que o empregado trabalhe mais do que duas horas adicionais em um determinado dia, caso o empregador, por motivo de força maior, necessite dos seus serviços.
- n) Pausas especiais para amamentação: a empregada doméstica também tem o direito à amamentação do filho com até seis meses de idade. Como estabelecido no § 2º, os horários serão definidos em comum acordo entre empregador e empregado. Em virtude das características do emprego doméstico, normalmente o empregador permite que a empregada entre uma hora mais tarde, ou saia uma hora mais cedo.
- o) Transferência de titularidade do empregador: pode ser aplicado em caso de falecimento do empregador que registrou o empregado e também em caso de separação dos cônjuges. O que pode ser feito nesses casos é alterar o empregador, informando na parte de “observações gerais da carteira de trabalho”, a data e o motivo da mudança de empregador, sem ter que demitir o empregado doméstico. O e-social ainda não disponibilizou esta funcionalidade. Neste caso, o novo empregador

doméstico se cadastra no e-social juntamente ao seu empregado para continuar gerando normalmente os encargos e pagamentos.

- p) Uso de uniforme: o uso do uniforme é escolha do empregador doméstico, bem como a responsabilidade pela higiene do uniforme.
- q) Definição de benefícios fornecidos ao empregado: acaba com a burocracia do “salário in natura” para efeito de rescisão, que é considerar o benefício como salário para efeito de férias, 13º salário e aviso prévio, pelo fato do empregador ter o costume de não efetuar os descontos correspondentes. Com isso, muitos empregadores, para evitar esta situação, davam um desconto simbólico sobre o benefício dado para não caracterizar salário. Em suma, o § 5º acaba com uma situação que gerava inúmeras ações trabalhistas.
- r) Terceirização no emprego doméstico: no emprego doméstico existem várias empresas que oferecem mão de obra para cuidadores de idosos, babás, principalmente de diaristas. Neste caso, estes empregados têm que possuir registro pelas empresas, ou seja, são celetistas e não domésticos, visto que são contratados por uma pessoa jurídica. O empregador doméstico deve ficar atento, pois, se a empresa não cumprir suas obrigações, o contratante passa a ser corresponsável pelos direitos devidos. Para evitar este risco, o empregador deve:

I. só pagar os serviços contratados com a apresentação dos comprovantes do recolhimento do INSS e FGTS do mês anterior.

II. Não fazer o registro do empregado. Este é um golpe de empresas fraudulentas que terceirizam o empregado, mas se aproveitam da falta de conhecimento do empregador doméstico e alegam que, quem assina a carteira de trabalho é o empregador, embora a empresa receba o salário e os encargos.

Por fim, serão apresentadas a seguir mudanças trazidas pela reforma trabalhista que raramente ocorrerão no emprego doméstico:

- a) Menos intervenção da Justiça do Trabalho: trata-se em diminuir a intervenção da Justiça do Trabalho embora com respeito ao que determina a lei, as convenções e acordos coletivos de trabalho, a fim de gerar maior segurança jurídica e menos ações trabalhistas.
- b) Tempo de locomoção para o trabalho não é hora trabalhada: trata-se do tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno. A situação raramente ocorre no emprego doméstico,

embora seja importante esta definição para evitar desgastes na relação trabalhista e futuras ações trabalhistas.

- c) Equiparação salarial de empregados domésticos: pode ser aplicado ao emprego doméstico, se o empregador tiver mais de um empregado exercendo o mesmo cargo e função, que tenham o mesmo tempo de serviço naquele emprego.

Deve-se destacar que se trata de rara situação em função de mais de 90% dos empregadores domésticos só terem um empregado, e quando tem mais de um empregado, são em funções diferentes. Caso ocorra e houver uma denúncia ou ação trabalhista, o empregador doméstico terá de igualar o salário, além de pagar uma multa de 50% do salário do empregado a favor do mesmo, de acordo com o art. 461, § 6º. A solução para o empregador que tenha empregados domésticos nesta condição é igualar o salário.

- d) Acordos prevalecem sobre o legislado: estabelece que o que for acordado em convenção coletiva sindical ou acordo coletivo irá prevalecer sobre a lei, o que gera maior segurança jurídica para quem contrata. No entanto, para que ocorra adequadamente é preciso haver sindicatos de patrões e trabalhadores domésticos.
- e) Prevalência de acordos coletivos sobre a convenção coletiva: a situação poderá ocorrer raramente no emprego doméstico, visto que existem as convenções coletivas de trabalho. Por outro lado, teria de haver um acordo coletivo feito pelo sindicato dos trabalhadores e empregadores domésticos que alterassem algum ponto da convenção coletiva assinada pelos mesmos, o que torna essa mudança muito mais rara de ocorrer no emprego doméstico.

3.3 ANÁLISE DOUTRINÁRIA E DE TRIBUNAIS SUPERIORES

De acordo com Avelino (2020), a Lei nº 5.859, de 1972, conhecida como lei do emprego doméstico, que vigorou de 1972 até 2015, se tratava de uma “lei escravagista”, porque não definia ao trabalhador doméstico a sua jornada de trabalho, o que demonstra seu vínculo com a cultura escravocrata brasileira. Desse modo, até a implementação da EC nº 72 de 2013, e da lei complementar nº 150 de 2015 o trabalhador doméstico tinha um subemprego porque não detinha vários direitos trabalhistas estendidos às outras profissões, como fundo de garantia obrigatório, licença em caso de acidente de trabalho, hora extra, e nem regulamentação da jornada de trabalho, dentre outros.

Ainda conforme Avelino (2020) a problemática da grande informalidade visível no trabalho doméstico é cultural. O empregador doméstico é uma pessoa que detém renda média de 10 (dez) mil reais, o que não justifica ter o trabalhador e não cumprir com os direitos

trabalhistas mínimos. Para o especialista, matematicamente, o empregador doméstico que constitui vínculo empregatício com o funcionário tem mais vantagens e contribuirá 8% ao INSS, podendo restituir todo esse valor no imposto de renda, do que aquele empregador que manter o trabalhador doméstico na informalidade.

Segundo dados da Previdência Social, ao analisar os 03 (três) primeiros anos de implementação da lei complementar 150, observa-se um aumento de 384.000 empregados formalizados, passando de 1.190.000 para 1.574.000, ou seja, um aumento de 32,27% que mostra que a lei do emprego doméstico é uma lei justa, equilibrada e exequível. A lei trouxe justiça social às trabalhadoras após tanto tempo esquecidas, mesmo desempenhando as funções de cuidado mais importantes dentro dos lares de todo o país.

Conforme destaca Martins (2014), com as alterações normativas que regulam o trabalho doméstico atual, surge um desafio à categoria: a jornada de trabalho. A jornada de trabalho aplicável ao empregado doméstico, certamente, implica uma alteração na cultura do emprego doméstico no Brasil, visto que não existirá mais a possibilidade da trabalhadora ficar à disposição do seu empregador vinte e quatro horas do dia, mesmo se residir no local de trabalho. No entanto, a dificuldade é atribuir a plena efetividade do dispositivo constitucional, sem esquecer as especificidades que decorrem de algumas situações em que o trabalho deve ser considerado doméstico, mas que demanda especial tratamento na legislação.

Neste sentido, ainda conforme o autor, a nova redação da CF, art. 7º, parágrafo único, dispõe que se estende à categoria a regra de limitação da jornada de trabalho, em que a duração do trabalho normal não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Com isso, a extensão do dispositivo constitucional ao empregado doméstico deve atrair a aplicação da mesma jurisprudência que versa a respeito da compensação de horários, excepcionada em caso de negociação coletiva, do banco de horas:

“A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional (...)”
(SÚMULA 85 DO TST, 2003)

Deve-se ressaltar que a Lei Complementar 150 de 2015, em seu art. 10, traz a hipótese da jornada de trabalho de 12h por 36h de descanso. A condição é prevista, em especial, no caso dos trabalhadores cuidadores de idosos e em alguns casos de babás. Referente à matéria, o Tribunal Superior do Trabalho reconhece que a jornada 12h de trabalho por 36h de

descanso é válida quando prevista em lei ou ajustada por meio da negociação coletiva, conforme especifica na Súmula 444:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente à labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.
(SÚMULA 444 DO TST, 2012)

No que concerne os períodos de descanso, existem duas modalidades, as interjornadas que são períodos de descanso entre uma jornada de trabalho e outra, e a intrajornada que são descansos dentro da jornada de trabalho, em que são tratados, respectivamente, nos artigos 66 e 71 da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, a CLT se aplica aos empregados domésticos apenas quando há indicação expressa neste sentido.

Conforme Martins (p. 41, 2014) a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 também estendeu aos empregados domésticos o disposto no inciso XXII do art. 7º da Constituição da República, e que não foi sequer remetido à regulamentação, ou seja, pode ser exercido pelos trabalhadores respectivos, devendo se assegurar a plena efetividade. Conclui-se, portanto, pela aplicação dos intervalos intrajornadas aos empregados domésticos, adotando-se a mesma restrição quanto à eventual redução do período ou ampliação para além de duas horas. Com isso, o intervalo superior a duas horas depende de acordo escrito ou convenção coletiva e a redução do limite mínimo de uma hora ainda não é viável, pois o ambiente familiar não se confunde com estabelecimento comercial ou industrial.

De acordo com Martins (2014) o piso salarial dos trabalhadores domésticos não foi contemplado pelo constituinte originário conforme versa a CF, art. 7º, V, embora ainda na carta constitucional seja autorizado aos estados instituir, “mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho”. Para o autor, o piso salarial disciplinado em lei estadual pode ser estendido aos empregados domésticos por meio de negociação coletiva, já que o poder de negociação dos sindicatos de empregados domésticos foi reconhecido na atual redação da CF, art. 7º, parágrafo único do art. 7º, em que assegura à categoria o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nas palavras de Leite (2015), o diploma normativo foi além do objetivo inicial que seria regulamentar a EC nº 72 de 2013, com isso instituiu juntamente com o § 2º do art. 5º e

o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal e a CTL, um novo microsistema jurídico de regulação e proteção do trabalhador doméstico no Brasil. A lei complementar nº 150 de 2015 ficou conhecida popularmente como lei das trabalhadoras domésticas devido a sua importância e reconhecimento à classe como detentora de direitos, assim como todos os outros trabalhadores nacionais.

A lei das trabalhadoras domésticas foi concebida com os propósitos de regulamentar os direitos sociais expostos no art. 7º da CF e, especialmente, corrigir uma injustiça histórica perpetrada pelo Estado e pela sociedade brasileira contra a classe trabalhadora. A prerrogativa é notada no escopo da EC nº 72 de 2013, que versa sobre a promoção de igualdade de direitos entre trabalhadores domésticos e os urbanos e rurais.

Para Bobbio (1999, p. 20) o problema da justiça de uma norma jurídica diz respeito à correspondência, ou sua não correspondência, entre essa norma e os valores supremos ou finais que inspiram o ordenamento jurídico. Dessa forma, estudar o problema da justiça de um instrumento legal, como o caso da LC nº 150 de 2015, requer o exame da sua aptidão para o ideal do bem comum.

No que concerne à eficácia da LC nº 150 de 2015, refere-se a aptidão que essa produzirá seus efeitos, ou seja, se a lei será cumprida pelos seus destinatários, e caso não for cumprida, quais os meios utilizados no ordenamento jurídico para que haja o cumprimento. Trata-se de uma investigação que assume caráter histórico-sociológico e pode ser identificado como um problema fenomenológico do Direito (LEITE, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As trabalhadoras domésticas femininas são a categoria profissional que demorou mais tempo para ter seus direitos reconhecidos. Conforme mencionado ao longo deste texto, o modo como o emprego doméstico feminino foi tratado pelo ordenamento jurídico brasileiro decorre de uma herança cultural da escravidão. Por séculos, após a abolição da instituição, os ex-escravizados não tiveram nenhuma política estatal com o objetivo de estender às pessoas uma vida profissional com dignidade. A abolição, embora legítima naquele contexto de desumanidade, apenas jogou aquelas pessoas às margens da sociedade.

Do período pós-abolição até a inserção da primeira normativa trabalhista às trabalhadoras domésticas, passaram-se quase um século. Foram, portanto, 84 anos que essas mulheres continuaram a desempenhar as mesmas funções desenvolvidas como escravas, porém com status de pessoa em alforria. Após muita pressão social, origina-se a primeira lei atribuída à classe, apenas com o intuito de regulamentar a profissão; nasce carregada de todo o preconceito e desinteresse estatal da época.

A participação do Estado na defesa dos direitos dos cidadãos foi observada na atuação efetiva do Brasil nos debates da Convenção 189 da OIT, que trata do trabalho decente para trabalhadoras domésticas. Nesse período, verificou-se um estado de bem-estar social, visto que houve a promoção direta do Estado como provedor de políticas públicas e igualdade social para essa parcela vulnerável da população.

Em 2010, iniciou-se os debates da Convenção 189 da OIT, que trata do trabalho decente para trabalhadoras domésticas na pauta de debate das Conferências Internacionais do Trabalho. A participação efetiva do Brasil, juntamente com toda a comissão composta por sindicatos, organizações sociais, parlamentares e membros do poder judiciário foi extremamente importante para a ratificação da Convenção, e sua incorporação ao sistema jurídico brasileiro. Na convenção, que teve grande apoio do governo brasileiro e forte cunho social, debateu-se sobre o reconhecimento da classe trabalhadora como detentora de direitos trabalhistas.

Por sua vez, a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 trata-se de uma importante conquista às trabalhadoras domésticas porque reconheceu a classe como detentora de direitos trabalhistas igualando-as aos demais trabalhadores nacionais. Na sequência a Lei Complementar nº 150 de 2015, que rege o emprego doméstico, trouxe justiça social à categoria, que por mais de um século viveu na invisibilidade, já que as normativas anteriores tinham cunho discriminatório, e não protetivo.

No presente, o trabalho doméstico feminino é uma das funções que mais empregam mulheres no Brasil. No entanto, o principal desafio do emprego doméstico é a informalidade, visto que existem aproximadamente 2 milhões de trabalhadoras domésticas que deveriam ter carteira de trabalho assinada. Outra problemática é a falta de informação por parte dos empregadores, que acham que instituir vínculo empregatício com as trabalhadoras será oneroso.

REFERÊNCIAS:

- ABREU, A. K. de. **O trabalho doméstico remunerado: um espaço racializado**. 2021.
- ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- ANTUNES, R. A revolta da sala de jantar. O Estado de S. Paulo. São Paulo, 30 mar. 2013. Caderno Aliás, p. 1-2. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/cultura/a-revolta-da-sala-de-jantar/>>. Acesso em 04 abr 2024.
- AVELINO, M. **O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil**. Fundação Biblioteca Nacional – Registro Provisório 005383, V. 2. Rio de Janeiro: 2011.
- AVELINO, M. **Os impactos da reforma trabalhista no emprego doméstico**. Instituto Doméstica Legal. Rio de Janeiro: 2017. Disponível em: <https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/14273/1511898213Cartilha_em_construo_2_8-11_impressao_Fonte_10_-_A4.pdf> Acesso em 11 jan 2024.
- AZEREDO, S. (2002). **A ânsia, o sino e a transversalidade na relação entre empregadas e patroas**. Cadernos Pagu, (19). Recuperado a partir de <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n19/n19a14.pdf>> Acesso em: 08 abr 2024.
- ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia & Sociedade**, v. 32, p. e020008, 2020.
- ALVES, E. R. et al. **Estudo do impacto da nova lei na contratação de empregados domésticos**. 2016.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BELÉM, E. de O. A (im) possibilidade da inserção da empregada doméstica mensalista no rol de direitos trabalhistas contidos no artigo 7º da Constituição Federal. **ETIC-Encontro de Iniciação Científica**, v. 6, n. 6, 2010. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/viewFile/2357/1875>> Acesso em: 14 mar 2024.

BITTENCOURT, N. A. Movimentos feministas. **InSURgência**: revista de direitos e movimentos sociais, v. 1, n. 1, p. 198-210, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, 1988.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 72, de 2013.

BRASIL. Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o trabalho doméstico e dá outras providências**. Brasília, DF: Senado Federal, 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal.

BOBBIO, Norberto. **Teoria Geral do Direito**. Trad. José Guerrero R. 3 ed. Santa Fé de Bogotá: Editorial Temis, 1999, pp. 20 a 49.

CAFÉ FILOSÓFICO CPFL. Djamilia Ribeiro: reflete sobre a divisão sexual do trabalho. Youtube: 18 dez de 2023. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=x6K27gB1LOg> Acesso em 10 abr 2024.

CRENSHAW, K. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Los Angeles: Universidade da Califórnia, 2002. p. 171-188.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. 1. ed. Tradução: Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Trabalho Doméstico no Brasil. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html> Acesso em 21 de abr 2024.

EU, EMPREGADA DOMÉSTICA. **Relatos de empregadas domésticas**. Minas Gerais, 28 de setembro de 2016. Facebook: pretarara.com. Disponível em: https://www.facebook.com/euempregadadomestica/photos/a.1099847636728644/1151663478213726/?type=3&locale=pt_BR Acesso em 10 de mar 2024.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. 12 ed, 1º reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Didática, 2006.

FREYRE, G. **Casa Grande e Senzala. Formação da família brasileira sob regime da economia patriarcal**, 48. ed. rev. São Paulo, Editora Global, 2003.

GODINHO; Tatau (orgs.). **Mulher e Política: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores**. São Paulo. Fundação Perseu Abramo, 1998.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2019.

KOFES, S. (2001). **Mulheres, mulheres - identidade, diferença e desigualdades na relação entre patroas e empregadas domésticas**. Campinas, SP: UNICAMP.

LEITE, C. H. B. **A nova lei do trabalho doméstico**. Editora Saraiva, 2015.

MACIEL, M. E. de S. A eugenia no Brasil. **Anos 90: revista do Programa de Pós-Graduação em História. Porto Alegre. N. 11 (jul. 1999), p. 121-143**, 1999.

Martins, Adalberto. "A nova realidade do trabalho doméstico." **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo 15 (2014): 36-46**.

MATSUMOTO, D. S. et al. **O trabalho doméstico remunerado e feminino: rupturas e continuidades**. 2017.

MONTICELLI, T.; FRAGA, A. B. A Convenção n. 189 da OIT: notas sobre o processo de ratificação no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 37, p. 73-88, 2023.

NASCIMENTO, D. Os repugnantes anúncios de escravos em jornais do Século 19. **São Paulo Antiga**. Disponível em: <<https://saopauloantiga.com.br/anuncios-de-escravos/>> Acesso em 30 mai 2024.

NOVELINO, R. Doméstica é resgatada após passar 43 anos em condições análogas à escravidão; 'Diziam que era da família', diz procurador. Pernambuco, 30 jun. 2022. G1 Pernambuco. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/06/30/domestica-e-resgatada-apos-passar-43-anos-em-condicoes-analogas-a-escravidao-diziam-que-era-da-familia-diz-procurador.ghtml>> Acesso em 20 abr 2024.

O GLOBO. Paulo Guedes: “Empregada indo para a Disney, uma festa danada.” Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=bLGlc4cVP8Q>> Acesso em 22 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil**. Brasília, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT Brasil. Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Série: Trabalho doméstico remunerado no Brasil, nota nº. 5. Brasília, DF: Escritório no Brasil, 2011e. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229498.pdf> Acesso em 10 out 2023.

PAIVA, C. **Jurisprudência Internacional dos Direitos Humanos**. Caio Cezar Paiva, Thimotie Aragon Heemann, 2. ed. - Belo Horizonte: Editora CEI, 2017.

PEIXOTO, U. V. M. **Manual do empregado doméstico: doutrina e prática**. 2 ed. São Paulo: Editora Mizuno: 2023.

PINHEIRO, L. S. LIRA, F. REZENDE, M. T. **Os Desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538>. Acesso 12 nov de 2023.

SILVA, C. L. L. et al. O trabalho de empregada doméstica e seus impactos na subjetividade. **Psicologia em Revista**, v. 23, n. 1, p. 454-470, 2017.

SILVA, D. S. et al. **Os novos direitos e benefícios do empregado doméstico e o impacto para o empregador**. Anais-Seminário de Iniciação Científica de Ciências Contábeis, v. 4, n. 2, p. 697-705, 2014. Disponível em: <<https://ojs.fsg.edu.br/index.php/anaiscontabeis/article/view/697-705>>. Acesso em 14 mar 2024.

SOARES, Vera. Muitas faces do feminismo no Brasil. **Mulher e política: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 33- 54, 1998.

SOUZA, J. **A Elite do Atraso**: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

TEIXEIRA, J. **Trabalho Doméstico**. São Paulo: Jandaíra; 2021.