



ISAMARA RAFAEL TADEU

**DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO
BRASIL CONTEMPORÂNEO E SUA REPERCUSSÃO NA
INCLUSÃO PROGRESSIVA DO TRABALHADOR NO
DIREITO DO TRABALHO**

**LAVRAS – MG
2020**

ISAMARA RAFAEL TADEU

**DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL
CONTEMPORÂNEO E SUA REPERCUSSÃO NA INCLUSÃO PROGRESSIVA DO
TRABALHADOR NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Ms. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS – MG
2020**

ISAMARA RAFAEL TADEU

**DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL
CONTEMPORÂNEO E SUA REPERCUSSÃO NA INCLUSÃO PROGRESSIVA DO
TRABALHADOR NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em

Dra. Stefania Becattini Vaccaro UFLA

Ms. Daniel Teixeira Silva UFLA

Prof. Ms. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS – MG
2020**

As (os) trabalhadoras(es) domésticas(os) representam uma parte significativa da força de trabalho global no emprego informal e estão entre os grupos de trabalhadoras(es) mais vulneráveis. Elas(es) trabalham para casas de família, muitas vezes sem termos claros de emprego, sem registro formal e excluídos(as) do âmbito da legislação trabalhista. O trabalho doméstico representa o núcleo duro do déficit de Trabalho Decente no Brasil e no Mundo.

(OIT, 2019)

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Lavras, em especial ao Departamento de Direito, pela acolhida.

A Deus, pela força para continuar.

Aos colegas de trabalho, que me ajudaram durante a dura caminhada.

Aos meus professores, pelo conhecimento proporcionado, em especial ao meu orientador Daniel Teixeira Silva, por me receber com tanta paciência e sabedoria, e ao professor Leonardo Gomes Penteado Rosa, por ser um docente tão ciente do seu papel, não só como educador, mas como pessoa humana.

Aos meus pais, pela vida, amor e apoio.

Aos meus irmãos, pelo incentivo e amor.

Aos meus amigos, por estarem sempre iluminando meus caminhos, mesmo quando eles me pareciam escuros demais.

MUITO OBRIGADA!

RESUMO

O trabalhador doméstico brasileiro vem sofrendo inúmeras discriminações ao longo da história, discriminações estas, que ainda remetem ao tempo da escravidão. Apesar de lenta, gradual, porém, significativa, a legislação vem reconhecendo os direitos dessa categoria. A Constituição de 1988 fez valer algumas garantias, e, após a 'PEC das domésticas', avançou-se muito no sentido de proteger e garantir os direitos trabalhistas da classe. O objetivo desse estudo foi demonstrar a retrospectiva da lenta aquisição dos direitos trabalhistas pelo trabalhador doméstico, bem como traçar o perfil do trabalhador doméstico brasileiro na contemporaneidade. A pesquisa caracterizou-se como método bibliográfico. Concluiu-se que, por falta de capacitação, e pela precariedade do mercado de trabalho no país, ainda se vê trabalhadores domésticos informais. No entanto, a desvalorização do empregado doméstico parece ser cultural, pois o que se vê, ainda hoje, são graves ofensas aos direitos. Portanto, a desvalorização da classe parece ser um problema cultural, o que resta promover a conscientização da sociedade para o reconhecimento e valorização intersubjetiva da categoria.

Palavras-chave: Trabalhador doméstico. Legislação. Direito do trabalho. Desvalorização. Reconhecimento.

LISTA DE SIGLAS

ACT	Acordos Coletivos de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DSR	Descanso Semanal Remunerado
EP	Estudos e Pesquisas
FENATRAD	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LTD	Lei do Trabalho Doméstico
FTDI	Federação Internacional das Trabalhadoras Domésticas
LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
ONU	Organização das Nações Unidas
ONU Mulheres	Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PLS	Projeto de Lei do Senado
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério da Justiça e Cidadania

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	O EMPREGADO DOMÉSTICO E AS LEIS BRASILEIRAS	10
2.1	Conceito de empregado doméstico.....	10
2.2	Origem e evolução histórica do trabalho doméstico	13
2.3	A inclusão progressiva do trabalho doméstico na legislação brasileira	14
2.4	O início da criação legislativa	15
2.5	Consolidação das Leis do Trabalho e outras legislações	17
2.6	A regulamentação advinda da Constituição Federal de 1988	18
2.7	Lei Complementar nº 150/2015: Lei do Trabalho Doméstico (LTD).....	21
3.	A REALIDADE DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL.....	24
3.1	Perfil do trabalhador doméstico brasileiro	24
3.2	Que horas ela volta?: um filme que retrata o cotidiano doméstico brasileiro	41
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
	REFERÊNCIAS	47
	ANEXOS.....	54

1 INTRODUÇÃO

Durante um grande período da história do trabalhador doméstico brasileiro, ele foi desconsiderado como trabalhador, e sofreu discriminações que perduram até os dias atuais. O trabalhador doméstico é muitas vezes denominado ‘empregada doméstica’, ou somente ‘doméstica’, devido a maioria de mulheres nesta posição, cuja denominação é carregada de uma carga semântica negativa.

Na história brasileira, a falta de reconhecimento jurídico para a classe é reflexo, e por outro lado também reflete, o tratamento dado a estes profissionais que remontam ao período de três séculos de escravidão no Brasil, uma das mais duradouras no mundo novo e a que mais tempo persistiu na história contemporânea.

Nesse sentido, a dura vida dos mais de 6 (seis) milhões de trabalhadores domésticos brasileiros, só passou a chamar a atenção da população após a repercussão na mídia, da ‘PEC das domésticas’. Tal PEC - Proposta de Emenda Constitucional nº 66/2012 (SENADO FEDERAL, 2012) - cujo objetivo era valorizar e regulamentar os direitos trabalhistas da classe, foi aprovada em 2013, com a elaboração da Emenda Constitucional nº 72/2013 (BRASIL, 2013). Porém, na época, não permitiu avaliar se atingiria a valorização do trabalho doméstico, pois, apesar do que se noticiava, não foram ainda atribuídos todos os direitos concedidos aos trabalhadores rurais e urbanos. A emenda alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que passou a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 1988).

Outra motivação para a escolha do tema deste trabalho foi o longa-metragem ‘Que horas ela volta’¹, um filme que retrata muito sensivelmente o cenário social do trabalho doméstico no Brasil (CARTAZ DO FILME – ANEXO I). Uma das particularidades da película é mostrar a sociedade em constante transformação, marca da modernidade. Na figura da personagem

¹ MUYLAERT, Anna. **Que horas ela volta?** [Filme]. Produção de Guel Arraes, Cláudia Büschel, Caio Gullane, Fabiano Gullane, Débora Ivanov, Gabriel Lacerda, Anna Muylaert, Jair Neto e Gabriela Tocchio, direção de Anna Muylaert. Rio de Janeiro, Globo Filmes, Gullane Filmes e África Filmes, 2015. 112 min. Colorido. Sonoro.

principal, Val, uma típica ‘empregada doméstica’ brasileira, e sua filha Jéssica, com concepções absolutamente diversas sobre o trabalho doméstico (LOBATO, 2017). No Brasil, há grande concentração de mulheres migrantes nos grandes centros brasileiros, que encontram no trabalho doméstico uma forma de se inserir no mercado de trabalho e garantir o sustento de suas famílias (IBGE, 2015).

Nesse contexto, o objetivo desse estudo é demonstrar um panorama evolutivo legislativo para o trabalhador doméstico no Brasil, paralelamente vinculado a atual situação social da categoria. Embora tenha conquistado alguns benefícios, a classe ainda necessita de maior reconhecimento, e hoje, diante da precarização do emprego e dentro de um cenário caótico da atual pandemia mundial do novo coronavírus (COVID-19)², vê-se um agravante que vem transfigurando as formas de relação social e, conseqüentemente, as relações entre empregador e empregado.

Para demonstrar a relevância do trabalho doméstico como atividade laborativa, utilizou-se os dados compilados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e da PNAD Contínua. Segundo os dados do IBGE, em 2019, o trabalhador doméstico representava 10% da mão de obra empregada no país, estimada em 6,3 milhões de pessoas (IBGE, 2019). Assim, verifica-se que no Brasil ainda se tem grande contribuição laboral do empregado doméstico, o que representa relevância no setor produtivo, embora ainda muito discriminado e marginalizado, pela natureza e local de exercício da função.

Assim, para traçar o perfil do trabalhador doméstico brasileiro, buscou-se o método bibliográfico, com a investigação do material teórico sobre o assunto, em que se apresenta a origem, os fatores históricos, sociológicos e compará-los ao avanço legislativo do tema e a situação atual da categoria no país.

² A Covid-19 é uma doença causada pelo Coronavírus SARS-CoV-2, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a maioria dos pacientes com Covid-19 (cerca de 80%) podem ser assintomáticos e cerca de 20% dos casos podem requerer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória e, desses casos, aproximadamente 5% podem necessitar de suporte para o tratamento de insuficiência respiratória (suporte ventilatório) (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

2 O TRABALHADOR DOMÉSTICO E AS LEIS BRASILEIRAS

2.1 Conceito de trabalhador doméstico

Segundo o Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa (FERREIRA, 1995, p. 229), o termo ‘doméstico’ significa:

Adj. 1. Referente a casa, à vida da família; familiar. 2. Necessário ao funcionamento de uma casa, à saúde ou ao conforto de seus moradores. 3. Diz-se do animal que vive ou é criado em casa. S.m. Empregado que executa o serviço doméstico; empregado, criado.

A palavra doméstico vem do termo em latim *domesticus*, que, em tradução livre, significa ‘do lar’ (*domus*), da casa ou da família. A *domus* era conhecida como as residências das famílias na Roma Antiga, assim, tem-se que o termo está intrinsecamente ligado ao ambiente familiar.

Os empregados domésticos, de acordo com a Lei 5.859/72 (BRASIL, 1972), eram todos os que trabalhavam no âmbito familiar residencial sem gerar lucros a seus empregadores, prestavam um serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal. Para estabelecer o vínculo empregatício entre empregador e empregado doméstico seria necessário que estivessem presentes, não só os requisitos previstos no artigo 1º, da Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972 (BRASIL, 1972), isto é, prestação de serviços de natureza contínua e de finalidade não econômica/lucrativa à pessoa, ou à família, no âmbito residencial destas, mas, também, os constantes no artigo 3º da CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943) que são onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, consoantes com a norma posterior, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (BRASIL, 2015), que revogou a lei da década de 70.

A LC nº 150/2015 (BRASIL, 2015), em seu art. 1º, considera empregado doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, por mais de 2 (dois) dias por semana. Entretanto, não se pode confundir com a não eventualidade ou habitualidade prevista no artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943) para efeito da configuração do vínculo de emprego do trabalhador comum, como se pode consultar nos julgados TRT da 3.ª Região; PJe: 0010550-06.2018.5.03.0005 e TRT da 3.ª Região; PJe: 0010492-93.2018.5.03.0169 (ANEXO III)

Apesar disso, mesmo na doutrina, não há consenso quanto a aplicação dos requisitos de onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação na relação de trabalho entre

empregadores e empregados domésticos. O doutrinador Souto Maior, persuade a uma opinião diretamente oposta (SOUTO MAIOR, 2008). Para o professor, não há diferença semântica entre continuidade e não eventualidade, como afirma:

(...) o trabalhador doméstico, mesmo na condição do denominado “diarista”, não tem o livre controle de sua atividade. Além disso, o requisito da continuidade, no sentido de ininterrupto, não deve ser compreendido de forma a impossibilitar a configuração da relação de emprego de natureza doméstica, já que interpretações mais rigorosas do termo podem até conduzir ao absurdo de só se considerar doméstico o trabalhador que trabalhe todos os dias da semana, com interrupção apenas no DSR. Na verdade, por continuidade deve-se entender a habitualidade da prestação de serviços em contraste com os serviços prestados de forma episódica, ocasional, fortuita (eventual). Sendo o trabalho oferecido de maneira programada no tempo, presente está o requisito da continuidade exigido pela Lei dos Empregados Domésticos (SOUTO MAIOR, 2008, p. 268).

No artigo 1º, da Lei nº 5.859/72 (BRASIL, 1972), revogado pela Lei Complementar nº 150/2015 (BRASIL, 2015), empregado doméstico, para a lei da década de 70, seria “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”. Outra definição importante do contexto trabalhista vem do artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.212/91 (BRASIL, 1991), em que se tem definido como empregador doméstico, a pessoa ou família que admite a seu serviço um ou mais empregado doméstico, sem finalidade lucrativa. No artigo 12, inciso II, da mesma lei, os empregados domésticos passam a ser também, a categoria de segurados obrigatórios da Previdência Social, uma grande progressão para a categoria.

No artigo 7º, alínea ‘a’, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) a definição de empregado doméstico, de modo geral, é aquela em que o indivíduo presta serviço de natureza não econômica à pessoa ou mesmo à família, na residência. Entretanto, a conceituação mostrou-se imprecisa, pois a relação de trabalho não fica clara. Outro ponto crucial seria a natureza não econômica da relação, pois o trabalho doméstico, para satisfazer as necessidades legislativas, não pode possuir finalidade econômica. Apesar de não possuir o objetivo de gerar renda ou mesmo lucro ao empregador, o fato de satisfazer as necessidades familiares o coloca de forma imprecisa, classificado como de natureza não econômica, pois, ao dar suporte para a capacidade produtiva, também o é, de certa forma. O local de trabalho é outra incompreensão, pois pode não ser somente no âmbito residencial, como um motorista particular, que trabalha em benefício da família e para satisfazer suas necessidades, e de modo diverso exerce sua função fora do âmbito residencial, mas em benefício da família empregadora.

São três os requisitos que caracterizam o trabalho doméstico, segundo a Lei 5.859/72 (BRASIL, 1972), a sua natureza contínua, não possuir fins lucrativos, ou seja, não deveria envolver a natureza econômica, e mediante o pagamento de salários. A natureza contínua não quer dizer que o trabalho deveria ser necessariamente diário, por continuidade entende-se que o trabalho deve manter regularidade. A periodicidade não foi esclarecida na lei, contudo, deve-se dizer contínua como ‘não episódica’, ‘não eventual’, de maneira sucessiva (MARTINS, 2004). Na relação de emprego doméstico da lei em questão, o trabalho deveria ser contínuo, não podendo haver eventualidade, pois deveria estar presente uma efetiva continuidade. Outro aspecto relevante, além do trato sucessivo, o serviço deveria ser prestado sem proporcionar lucros para o empregador, como ainda o é, o que não quer dizer que não possua natureza econômica, pois o simples fato de proporcionar o bem-estar familiar faz dos beneficiários economicamente mais bem condicionados ao trabalho dito ‘produtivo’.

Apesar dos requisitos apontados pela Lei 5.859/1972 (BRASIL, 1972), haviam lacunas na lei para a caracterização do trabalhador doméstico, pois todo trabalhador doméstico deve também preencher os seguintes requisitos de: pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica, continuidade, finalidade não lucrativa e a prestação para a pessoa ou família, não somente no âmbito residencial, mas em função dele.

Assim, a Lei 5.859/1972 (BRASIL, 1972) foi revogada pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (BRASIL, 2015), nova Lei do Trabalho Doméstico (LTD), em seu artigo 1º prevê que “Ao empregado 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 dois dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei”.

A LC nº 150/2015 (BRASIL, 2015) adveio do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 224/2013 (SENADO FEDERAL, 2013), em debate na Comissão Mista Especial do Congresso Nacional³, concebida para tratar de matérias do texto constitucional, disciplinadas em lei ordinária ou complementar (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 41).

Na tramitação da LC nº 150 (BRASIL, 2015) no Senado “houve uma alteração considerável ao seu projeto original com a aplicação subsidiária da CLT ao texto da nova lei do trabalhador doméstico, o que permite a resolução de diversas questões, não listadas na nova LTD” (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 42). Até o vigor na data de sua publicação da nova LTD, a

³ Comissão Mista Especial do Congresso Nacional para Consolidar a Legislação Federal e Regulamentar Dispositivos da Constituição Federal, criada pelo Ato Conjunto ATN n. 2/2013. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/comissoes/comissao.asp?origem=CN com= 1662>>. Acesso em: 07 ago. 2020.

LC nº 150/2015 (BRASIL, 2015) estabelece que “deveriam os empregadores domésticos respeitar as normas de proteção da duração do trabalho estabelecidas na CLT” (CASSAR, 2014, p. 353). Importante ressaltar, que na hierarquia entre as espécies legislativas, listadas no art. 59 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), se situam no mesmo plano, excetuando as emendas.

No entanto, o descaso com a categoria, não deixou de existir com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que apresenta um conjunto completo de novos direitos trabalhistas com eficácia imediata, mas deixa de lado o trabalhador doméstico (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Para nutrir ainda mais as discussões deste trabalho, no próximo tópico, far-se-á um panorama evolutivo da legislação.

2.2 Origem e evolução histórica do trabalho doméstico

Durante a antiguidade, aos escravos cabia o trabalho manual, e os demais cidadãos dedicavam-se ao pensamento e a contemplação. A escravidão era condição de nascimento, por guerra, por condenação penal, não pagamento de tributos, por deserção, dentre outras. Assim, como escravos, essas pessoas não possuíam direitos e trabalhavam para seus senhores sem percepção de ganhos. Nesta perspectiva, o trabalhador doméstico vem a surgir como a mão de obra utilizada dentro das residências desses senhores, sendo os trabalhadores, em sua maioria, mulheres e crianças (BARROS, 2006).

O trabalho doméstico nas diferentes épocas históricas adquiriu diferentes formas nas diversas sociedades. O servo, na antiguidade e na idade Média, era quem desempenhava os trabalhos domésticos (FERRAZ, 2003).

No Brasil, devido ao seu descobrimento já na modernidade, o trabalho doméstico remonta da colonização brasileira, que fez do uso do trabalho escravo importado da África, um comércio negreiro lucrativo, que perdurou até a República. Em 1830, foi editada a lei que compreendia os trabalhadores domésticos e outros de caráter geral.

Na República Brasileira, os escravos, em sua maioria, eram responsáveis pelo trabalho doméstico. Entretanto, em 1850, com a proibição do trabalho escravo, os ‘serviçais’ se tornaram domésticos, como também chamados, verdadeiros artigos de luxo. Os trabalhadores passaram de escravizados, para a mão de obra formada pela população mais pobre e marginalizada, que sem programa governamental passou a ser dos ex-escravos (MARTINS, 2002).

A mão de obra doméstica até 2015, em sua maioria, era representada por mulheres negras, e menores de idade. No Brasil, tinha-se 88,7% de trabalhadoras domésticas, meninas entre 10 e 17 anos, sendo que 71% eram negras (IBGE, 2015).

2.3 A inclusão progressiva do trabalho doméstico na legislação brasileira

A história do trabalho doméstico no Brasil se inicia, de fato, com a chegada dos escravos. Até a chegada dos descobridores, no Brasil vivia-se sob uma lógica autóctone⁴ de organização do trabalho. Apesar dos índios adotarem práticas de trabalho escravo entre si, era comum a lógica de prisioneiros de guerra entre tribos. Com a chegada da caravela de Pedro Álvares Cabral, a mão de obra dos índios se mostrou infrutífera, devido a lógica mercantilista e de acumulação não ser presente na cultura indígena local, além do contato dos europeus com os índios ter trazido diversas doenças, o que levou à morte de muitos aborígenes, além dos conflitos na dominação dessas tribos. Diante dos obstáculos, a escravização indígena mostrou-se pouco viável, a saída foi então buscar mão de obra escrava africana (SANTOS, 2015).

Com o intenso tráfico negreiro vindo da África, em sua maioria vindos para o Brasil de Angola e Guiné, com o objetivo de trazer mão de obra para as monoculturas brasileiras, surgiu também a lógica do trabalho escravo doméstico no Brasil. O trabalho desses negros africanos funcionava em regime de escravidão. A mão de obra era empregada na produção agrícola, no início na atividade açucareira, a base da economia colonial e nas produções de fumo, algodão e café. Por volta da metade do século XVIII, até na mineração e exploração de metais preciosos, muitos escravos foram utilizados (MARQUESE, 2006).

Assim, para suprir atividades domésticas como arrumação, preparo de refeições, lavar, limpar, costurar e ainda como as amas de leite e outros, eram utilizados os escravos domésticos, que eram em sua maioria, mulheres, que exerciam suas tarefas na residência de seus senhores. O serviço escravo era utilizado tanto nas grandes fazendas de monocultoras quanto nos grandes centros urbanos da época. Estes trabalhadores eram considerados bens de seu senhor e proprietário, e como mercadorias possuidores de força de trabalho também eram comercializados (FELICIANO, 2013).

Já em 1888, com a abolição da escravatura no Brasil, através da Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, filha de Dom Pedro II, os negros deixaram de ser escravos, porém, não

⁴ Autóctone: natural, próprio do lugar, nativo, compatriota, selvagem, aborígine, autóctone, indígena, originário, aborígine, crioulo.

houve qualquer organização social para tal, os negros tornaram-se livres, mas sem qualquer preparação para uma vida livre continuaram atrelados às mesmas atividades desempenhadas antes de libertos, e foram morar em regiões afastadas do centro das cidades.

Como a grande maioria dos escravos habitava nos campos, com a retirada de seus postos de trabalho, por conta da política de embranquecimento da população brasileira, através do incentivo da imigração europeia para o Brasil, os ex-escravos foram para as grandes cidades e formaram os *guetos* nas periferias ou locais de difícil acesso, como morros, formando um embrião das favelas brasileiras. Sem grandes perspectivas, essa população foi abandonada pelo Estado, sendo preterida na locação de seus serviços laborais. A ação dos abolicionistas reverbera até os dias atuais, conforme afirma o sociólogo Florestan Fernandes: “O movimento abolicionista extinguiu-se com a Abolição [...]. Alcançado o ato emancipador, abandonou-se a população de ex-escravos à sua própria sorte” (FERNANDES *apud* COSTA, 1998, p. 511). A título de exemplo, no Rio de Janeiro, no ano de 1904, em uma ‘reforma’ urbana, expulsaram-se os pobres, os marginalizando com habitações precárias nos morros das favelas.

2.4 O início da criação legislativa

Devido à falta de legislação brasileira sobre o trabalho, as Ordenações Filipinas Portuguesas de 1603 vigoravam nesse período, sem legislação brasileira. Na legislação portuguesa haviam disposições sobre o trabalho doméstico, no Livro IV, nos capítulos seguintes ao XXIX (PRUNES, 1973). Os serviços domésticos mais comuns na época eram de despenseiros, secretários, cozinheiros, aias, amas-de-leite, amas-secas, ou mesmo as famosas damas de companhia (MARTINS, 2002).

A primeira norma a disciplinar integralmente o trabalho doméstico foi o Código Civil Português, nos artigos 1370 a 1390, antes regidos pelas ordenações do reino. O ato normativo nacional mais antigo sobre o trabalho doméstico livre é o Código de Posturas Municipal de São Paulo, que em 1886 autorizou a contratação para o serviço doméstico de “pessoas de condição livre” (CASSAR, 2014). O Código de Posturas estabelecia regras para as atividades dos ditos criados e amas de leite, estas regras eram muito duras para a ausência por doença, saída ou a negócio, o que poderia ser motivo para dispensa por justa causa (MEDEIROS, 2007).

Após anos sem legislação nacional que tratasse dos domésticos, no Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916), a matéria passou a ser disciplinada nas disposições referentes à locação de serviços dos artigos 1.216 a 1.236. Até a edição das primeiras leis específicas de tutela do

trabalho doméstico, como o Decreto nº 16.107/23 (BRASIL, 1923) e Decreto nº 3.078/41 (BRASIL, 1941). O Decreto nº 16.107/23, de 30 de julho de 1923 (BRASIL, 1923), publicado no Diário Oficial da União, de 2 de agosto de 1923, foi o primeiro a cuidar especificamente do trabalho doméstico. Apesar de restrita ao Distrito Federal, a norma foi a primeira lei a disciplinar os contratos de serviços domésticos (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Após a entrada em vigor do Código Civil, Lei nº 3.071/1916 (BRASIL, 1916), em seu artigo 1.216 e demais, previam a locação de serviços do trabalhador doméstico com as seguintes garantias: assinatura de contrato de trabalho, mesmo que a rogo, quando o trabalhador era analfabeto, a percepção de pagamento pelo serviço prestado, o direito ao arbitramento, contrato de trabalho com período de até 4 anos, a previsão de aviso prévio, limitação do serviço em contrato e, quanto às forças e condições do contratado, garantia de pagamento da remuneração em caso de rescisão do contrato sem justa causa e a previsão das mesmas (MARTINS, 2002).

Nas contratações relativas ao trabalho doméstico, Decreto nº 4.682/1923 (BRASIL, 1923) os trabalhadores domésticos eram chamados de locadores e possuíam as possíveis atribuições, a seguir, como explicitado no artigo 2º da referida lei:

Os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, à soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares (BRASIL, 1923).

Em 1936, foi criada a Associação de Empregadas Domésticas de Santos, primeira entidade da categoria da qual se tem notícia, liderada por uma empregada doméstica e ativista Laudelina de Campos Melo, ícone do movimento de domésticas brasileiras, desde o início do século passado. A primeira Associação de Trabalhadores Domésticos foi fechada durante o Estado Novo e só voltou a abrir em 1946. A ativista também militou na fundação da Frente Negra Brasileira, maior associação da história do movimento negro, em 1930, com 30 mil filiados (BERNARDINO-COSTA, 2007).

O Decreto-lei nº 3.078/41 (BRASIL, 1941) foi a primeira lei brasileira a regular o trabalho doméstico em âmbito nacional. Para esta lei, os empregados domésticos seriam todos aqueles que prestem serviços em residências. Os serviços domésticos foram mencionados neste decreto, como os concernentes às atividades normais da vida familiar, com o intuito de excluir os trabalhadores das residências da proteção instituída, e, nesta legislação, já era proibido o trabalho para menores de 14 anos. O contrato era chamado de locação de serviço doméstico, havia previsão de aviso prévio, indenização no caso da falta do aviso, obrigatoriedade de

anotações na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), indenização por falta grave do contratante e a obrigatoriedade ao empregador de proporcionar ambiente higiênico na habitação e alimentação do trabalhador.

Por se tratar de lei especial, o Decreto-lei nº 3.078/41 não foi revogado tacitamente pela CLT, conforme institui a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), o Decreto-lei nº 4.657/42, em seu artigo 2º, § 2, em que institui que norma geral não revoga norma especial. Até então, existia um regime de proteção mínima do trabalho doméstico antes da Lei nº 5.859/72 (BRASIL, 1972). Para Miranda (MIRANDA, 1984), com o Decreto-Lei nº 3.078/41 (BRASIL, 1941), mesmo na vigência da CLT, já se podia afirmar que havia um contrato de trabalho e não mais de locação de serviços, conforme instituíra o Código Civil (BRASIL, 1916), nos artigos 1.216 a 1.236.

2.5 Consolidação das Leis do Trabalho e outras legislações

Apesar do Decreto-lei nº 5.452/43, ter aprovado a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e reunido em um único local a legislação do trabalho para o trabalhador doméstico, a norma foi um retrocesso para o trabalhador da classe.

A CLT em seu artigo 7º, alínea ‘a’, declara que seus preceitos não se aplicam aos empregados domésticos e os define como “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”, o que permitiu a diferenciação do empregado doméstico dos demais trabalhadores, com os requisitos de não poder obter lucro e o fato do empregador ser pessoa física.

Foi no Decreto-lei nº 7.036/44 (BRASIL, 1944) que se teve a primeira referência ao trabalho doméstico com proteção jurídica por acidentes do trabalho, contudo, a lei foi revogada expressamente pelo Decreto-lei nº 293/67 (BRASIL, 1967) que não tratava do tema. Há doutrinadores que defendem que em se tratando de acidentes do trabalho vigorou até a Constituição de 1988, ignorando a lei rogativa (TEIXEIRA, 1994).

A Lei nº 2.757/56 (BRASIL, 1956), dispunha sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, o que os distinguia da categoria de empregado doméstico, quando a serviço da administração do condomínio, e não de um condômino particular, e, portanto, uma pessoa física.

Um grande marco na década de 50 foi a criação de uma associação profissional de empregadas domésticas, na cidade de Campinas, interior de São Paulo. A partir de então, houve a criação progressiva de outras associações pelo país. Em 1961, foi criada a Associação Profissional dos empregados domésticos no Rio de Janeiro e, logo após, nos estados da Bahia, Maranhão, Minas Gerais, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Sul e São Paulo. A Lei nº 3.807/60 (BRASIL, 1960), conhecida como a Lei Orgânica da Previdência Social, em seu artigo 161, abriu a facultatividade do trabalhador doméstico filiar-se à Previdência Social (MEDEIROS, 2009).

Conhecida no passado como gratificação natalina, passou a ser conhecido como 13º salário, com a Lei nº 4.090/62 (BRASIL, 1962). Fora da CLT, a lei não fez distinção entre trabalhadores, o que faz possível a aplicação à categoria dos empregados domésticos.

Somente após o vigor da Lei nº 5.859/72 (BRASIL, 1972), houve a criação e regulamentação de novos direitos ao empregado doméstico, como o gozo de férias remuneradas anuais no período de 20 dias úteis, após o período de doze meses prestados a uma mesma pessoa ou família, e a obrigatória filiação à Previdência Social, entretanto, essa Lei foi revogada pela nova Lei do trabalho doméstico a LTD – Lei Complementar nº 150/2015 (BRASIL, 2015).

A Lei nº 5.859/72 (BRASIL, 1972) conceituou empregado doméstico no artigo 1º “(...) assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”. Esta foi uma caracterização inteligível do que as supracitadas no artigo 7º, alínea ‘a’, da CLT, e no artigo 1º, do Decreto-lei nº 3.078/1941 (BRASIL, 1941).

Os domésticos foram contemplados juntamente com os demais trabalhadores na Lei nº 7.195/84 (BRASIL, 1984), em que o vale transporte foi instituído até mesmo a LTD referência em seu artigo 19 a aplicabilidade desta lei. A norma atribui responsabilidade civil as agências especializadas na indicação de trabalhadores domésticos (SOUZA JÚNIOR, 2015).

2.6 A regulamentação advinda da Constituição Federal de 1988

Apesar da alínea ‘a’ do artigo 7º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), ter sido revogada e com a nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000 (BRASIL, 2000), o dispositivo até aquele momento privava o trabalhador doméstico de suas deliberações protetivas. A nova redação ofertada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013 (BRASIL,

2013), instituiu o parágrafo único o que fez a legislação prosperar quanto a salvaguarda de direitos aos trabalhadores domésticos, *in verbis*:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 2013).

A inclusão dos empregados domésticos foi um passo apreciável no cenário do Direito do Trabalho. Ao alinhar o trabalhador doméstico com alguns direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, instituiu-se também, alguns direitos antes inéditos aos trabalhadores domésticos, tais como a irredutibilidade salarial, a licença-maternidade, a licença-paternidade, o repouso semanal remunerado, o salário mínimo, o terço de férias, e o aviso prévio de acordo com o tempo trabalhado. Houve também a ratificação de direitos antes adquiridos como férias anuais, direito de se aposentar, filiação à Previdência Social e décimo terceiro salário (SOUZA JÚNIOR, 2015).

A progressividade da legislação fez a Constituição conferir mais direitos aos trabalhadores domésticos, contudo, ainda não foram concedidos todos os direitos garantidos aos trabalhadores de outras categorias. Os direitos assegurados foram: salário mínimo, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, irredutibilidade do salário, exceto se em contrário for acordado em convenção ou acordo coletivo, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante com a duração de cento e vinte dias, licença-paternidade, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Em virtude da promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), as associações de trabalhadores domésticos foram transformadas em sindicatos, dando a classificação dos domésticos como categoria profissional, mesmo que ainda não tenham sido concedidos todos os direitos inerentes aos outros trabalhadores. Dessarte, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), tornou-se uma federação por se destacar entre os sindicatos.

Antes da nova ordem constitucional, o regime previdenciário dos empregados domésticos tinha regras diferentes sobre carência, garantia de benefício através dos comprovantes de recolhimento, pagamento da licença maternidade e início do benefício de recebimento da aposentadoria. Isso porque existia na Lei nº 5.859/72 (BRASIL, 1972) uma

limitação do salário do empregado doméstico ao salário mínimo, que passou para três salários mínimos com a Lei nº 6.887/80 (BRASIL, 1980) (SOUZA JÚNIOR, 2015).

As leis previdenciárias reconheciam direitos como Seguridade Social para os empregados domésticos, embora os trabalhadores domésticos não terem obtido diversos direitos, pois não integraram todo o rol do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Desse modo, em 1991, foram editadas as Leis nº 8.212/91 (BRASIL, 1991) e nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), que tratam do custeio da Previdência Social e benefícios da Previdência Social, respectivamente (MARTINS, 2007).

De acordo com a Lei nº 11.324/2006 (BRASIL, 2006) que alterou a Lei nº 5.859/1972 (BRASIL, 1972), era facultativo ao empregador o acesso do empregado doméstico ao Seguro Desemprego e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Foi assim que se ampliaram progressivamente os direitos trabalhistas dos domésticos. Outro avanço foi a proibição à geração de dívidas com o empregador ligadas à moradia, alimentação e cuidados pessoais, sendo que havia uma única exceção quanto à moradia, se acordada expressamente, e a habitação fosse diversa do local de prestação de serviço. As férias que antes eram de somente vinte dias úteis passaram para 30 dias corridos, após um período de 1 (um) ano, assim como os demais trabalhadores. Outros pontos foram mitigados como o descanso em feriados civis e religiosos, sendo vedada a dispensa sem causa, ou mesmo arbitrária, da gestante, até 5 (cinco) meses após o nascimento. Outro ponto foi a possibilidade de dedução através do imposto de renda do empregador, sendo limitado a um empregado doméstico (MARQUES, 2011).

A Lei nº 11.324/2006 (BRASIL, 2006), garantiu os mesmos direitos das trabalhadoras grávidas comuns às trabalhadoras domésticas, como a estabilidade provisória, os 30 dias de férias, a vedação da dispensa arbitrária e os descontos por moradia, higiene e vestuário, bem como o repouso semanal remunerado aos domingos e feriados.

Um ponto expressivo foi o caráter eletivo da contribuição patronal do FGTS do trabalhador doméstico. A Lei nº 10.208/2001 (BRASIL, 2001), criou este recolhimento discricionário fundiário. Assim posto, o direito ao fundo de garantia escarnece o doutrinador Souto Maior trata-se de um “direito aparente ou da obrigação opcional” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 259).

A Emenda Constitucional nº 72/2013 (BRASIL, 2013), trouxe um grande avanço para a categoria dos empregados domésticos no país. Houve o reconhecimento de direitos antes já incluídos aos empregados urbanos e rurais. Os direitos já conquistados pela via constitucional e pela ordinária estendidas aos trabalhadores domésticos são: jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais; horas extras se ultrapassada a jornada; salário mínimo garantido;

estabelecimento de normas de segurança, saúde e higiene; vedação de qualquer tipo de discriminação na contratação; condenação de trabalho noturno, insalubre ou perigoso aos menores de 18 anos; adicional noturno; proibição da retenção salarial considerada criminosa; validação das convenções e acordos coletivos de trabalho; obrigatoriedade do FGTS; seguro-desemprego não sendo mais opcional como era o FGTS; salário-família; assistência gratuita em creches e pré-escola; proibição contra despedida arbitrária; seguro e indenização no caso de acidente do trabalho.

2.7 Lei Complementar nº 150/2015: Lei do Trabalho Doméstico (LTD)

A intitulada Lei do Trabalho Doméstico implementada com a LC nº 150/2015 revogou a Lei nº 5859/1972. A última lei promulgada antes da nova LTD foi a Lei nº 12.964/2014, regulamentando até aquela ocasião o trabalho doméstico. Com a nova LTD, houve uma integração progressiva dos direitos trabalhistas aos direitos domésticos. Uma das grandes conquistas foi a vedação ao trabalho doméstico do menor de 18 anos.

Novos direitos adquiridos foram a limitação da jornada de trabalho para oito horas e o controle de jornada semanal de, no máximo, 44 horas; anotação obrigatória de horário de entrada e saída, com hora-extra remunerada com adicional de 50%, exceção prevista no artigo 74 da CLT, em que para haver anotação obrigatória o estabelecimento deveria possuir 20 (vinte) trabalhadores; reconhecimento de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT); proibição do trabalho noturno, insalubre ou perigoso, aos menores de 18 anos; a percepção do adicional noturno (no período de 22 horas às 5 horas da manhã); obrigatoriedade do FGTS e o seguro desemprego no caso de dispensa involuntária.

A LTD veio de um Projeto de Lei do Senado nº 224 do ano de 2013 (SENADO FEDERAL), em uma Comissão Mista Especial do Congresso Nacional, que foi criada para regulamentar algumas matérias constitucionais que devam ser normatizadas por leis ordinárias ou complementares. Destarte, após a devida tramitação foi editada a LC nº 150/2015 (BRASIL, 2015).

Não obstante, o direito brasileiro tem lacunas no direito do trabalhador doméstico. O artigo 7º, parágrafo único da Constituição (BRASIL, 1988), só foi alterado pela EC nº 72, de três de abril de 2013, e somente com a modificação constituinte, os empregados domésticos passaram a ter alguns direitos previstos constitucionalmente. O artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) previa apenas os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de

não serem contemplados com a proteção na Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, há entendimento que o artigo 7º combinado com o artigo 19 da LC 150/2015 (BRASIL, 2015), permite aplicar a proteção celetista aos empregados domésticos.

No direito do trabalho a interpretação das leis parte de alguns pressupostos. Dessa forma, com a aplicação do princípio da especialidade, a norma especial prevalece frente à norma geral. Porém, se a lei especial não versar sobre o tema pode a lei geral vigor. Nessa conjuntura, a CLT em seu artigo 7º, alínea ‘a’ (BRASIL, 1943), como norma geral do trabalho, pode vigorar aos direitos dos domésticos não listados na norma especial, a LTD, pois senão o trabalho doméstico estaria à margem das demais categorias. Em outros termos, a solução para casos não contemplados nas leis especiais sobre o trabalho doméstico, onde se encontrar analogia, conta-se com a aplicação subsidiária dos recursos das normas gerais e complementares consolidadas no direito do trabalho brasileiro.

Diante da demora do legislador de regulamentar os direitos trabalhistas dos domésticos, pode-se fazer por via de mandado de injunção, analogamente ao direito de greve dos servidores públicos civis, ou utilizar-se da analogia para ampliar normas aplicáveis a outras categorias, como previsto no artigo 8º da CLT (BRASIL, 1943) combinado com o artigo 4º da LINDB (BRASIL, 1942) (SOUZA JÚNIOR, 2015). O regime legal dos domésticos vai funcionar da seguinte forma na ausência de normas acerca de diversos aspectos: o aplicador da lei pode buscar na legislação trabalhista respaldo para decisões em normas genéricas da disciplina faltante no cenário legal do doméstico.

Assim, a CLT será aplicada ao trabalho doméstico quando houver determinação expressa ou se não houver legislação específica do direito trabalhista assegurado a outros trabalhadores, conforme o artigo 19, caput da LTD (BRASIL, 1943), que em seu parágrafo único ainda prevê a possível aplicação no caso em que a lei especial não garantiu a fruição o direito (SOUZA JÚNIOR, 2015).

A Convenção nº 189 da OIT (2011) é outra fonte foral subsidiária ao direito do trabalhador doméstico, ratificada pelo Brasil em dezembro de 2017. A norma pode ser usada como fonte subsidiária de direito comparado, conforme autorizado pelo artigo 8º da CLT. Fora os direitos já garantidos pela Constituição, a norma internacional abre possibilidade para a invocação de direitos diante da omissão legislativa brasileira. A Recomendação nº 201 (OIT, 2011) com a ratificação da norma passou a ser de caráter executório, vide texto integral no Anexo II. A Convenção coincide com a legislação brasileira no conceito de empregado doméstico, como aquele que executa trabalho doméstico em domicílio em uma relação de trabalho, excluindo aquele que o faça esporadicamente, como os diaristas, como disciplina o

doutrinador Nery de Oliveira (OLIVEIRA, 2013), contudo, não reconhece o prestador de serviço em mais de uma residência (artigo 1º), fato que também não é de pacífico entendimento na doutrina brasileira.⁵

Apesar de a referida Convenção possuir artigos que objetivam a garantia de direitos humanos, fundamentais do trabalho e proteção contra possíveis abusos, tem-se que, durante a pandemia do coronavírus no Brasil, diversos relatos de empregadas domésticas coagidas pelos patrões, para permanecerem no trabalho, a fim de evitar a infecção da família do empregador, deixando de lado o papel de cuidadora de sua própria família (DIEESE, 2020 *apud* ONU MULHERES, OIT, CEPAL, 2020). A Convenção possui proteção contra abusos, assédio e violência e busca condições equitativas e trabalho decente, além da proibição do trabalho de menores de 18 anos como empregado doméstico.

Com a Convenção, tem-se a combinação da Constituição Federal e a CLT, aplicada subsidiariamente para se estender aos empregados domésticos os direitos abaixo listados, ao estipular a necessidade de conter no contrato, os termos e condições de trabalho, conforme artigo 7º, da CLT (BRASIL, 1943).

Com as incongruências da legislação há necessidade de se expor termos e condições no contrato de trabalho (artigo 7º da CLT e da Convenção da OIT); previsão de licença-paternidade (artigo 7º, inciso XVII CF, artigos 391 e seguintes CLT e artigos 13 e 14 da Convenção); direito a acesso a instâncias de resolução de conflitos (artigo 5º, inciso XXXV CF e artigo 16 da Convenção); estipulação de jornada de trabalho, pagamento de horas extras com repouso semanal e diário, direito a férias, sendo o tempo à disposição do empregador (artigo 7º, inciso XIII, CF, artigo 58 da CLT e artigo 10 da Convenção); estabelecimento de salário mínimo (artigo 7º, inciso IV CF, artigo 76 e seguintes da CLT e artigo 11); pagamento e previsão de proteção social (artigos 457 e seguintes da CLT e artigo 12 da Convenção). Uma importante mudança garantida na Convenção foi sobre o domicílio dos empregados domésticos previsto nos artigos 9º e 17 da Convenção, para garantir a liberdade para decidir sobre sua moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos, a fim de garantir condições adequadas de acomodação e alimentação, com a adoção de medidas como o acesso ao domicílio, com respeito à privacidade do trabalhador, além das medidas de saúde e segurança no trabalho previstos nos artigos 13 e 14 da Convenção nº 189/2011.

⁵ MARTINS, op. cit. Divergem: BARROS, op. cit.; DELGADO, op. cit.; ALMEIDA, op. cit.

3. A REALIDADE DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL

3.1 Perfil do trabalhador doméstico brasileiro

Essa categoria de trabalhador, segundo as estatísticas apresentadas nesse estudo, representa mais de 6 (seis) milhões de indivíduos, sendo a grande maioria constituída por mulheres. No Brasil, embora as proteções sociais tenham avançado gradualmente para as domésticas consideradas ‘mensalistas’, fora desse universo, com a precarização do trabalho no país, pode-se dizer que se criou uma nova categoria subalternizada, as diaristas, que possuem a realidade de trabalho bem próxima à da mensalista, assim temos segundo a OIT:

Em 2016, o Brasil tinha 6,158 milhões de trabalhadoras(es) domésticas(os), dos quais 92% eram mulheres. Apenas 42% destas(es) trabalhadoras(es) contribuem para a previdência social e só 32% possuem carteira de trabalho assinada. A grande maioria das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) são mensalistas. As diaristas, por sua vez, enfrentam a possibilidade de situações de trabalho mais precárias e tem sua própria responsabilidade de contribuir para a previdência social (OIT, 2019).

Baseando-se nessas constatações, a definição de ‘empregado’ doméstico, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), será usada como base de dados para essa análise, entretanto, tem-se também uma opção questionável, ao não classificar o emprego doméstico na categoria de trabalhador, conforme dados do IBGE (2015) “Empregado doméstico - Pessoa que prestava serviço doméstico remunerado em dinheiro ou somente em benefícios a membro(s) da unidade domiciliar (ou da família)”.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), antes, possuía periodicidade anual, entretanto, se encerrou no ano de 2016, com a última divulgação dos dados do ano de 2015. A PNAD se transformou em Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) com uma atualização de metodologia disponibilizando informações trimestrais sobre a força nacional com uma cobertura mais abrangente. A pesquisa produz resultado para o Brasil, as grandes regiões, as unidades da federação e as nove regiões metropolitanas. O objetivo da pesquisa é o levantamento das características gerais da população, educação, trabalho, rendimento e habitação, e outros temas de acordo com as necessidades de informações do país, tendo o domicílio como objeto de análise. A PNAD é um importante mecanismo para a criação, legitimação e análise de políticas públicas para o desenvolvimento e melhoria de vida da população brasileira.

Através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, tem-se a divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho de 2018, e estimativas baseadas nos trimestres de cada ano. Na pesquisa, verificou-se que a população ocupada, de 25 a 49 anos, eram um total de 56,4 milhões de trabalhadores no país, no ano de 2018. Deste total, 54,7% era formado por homens e 45,3% por mulheres. O predomínio masculino ainda impera no mercado de trabalho, sendo que o valor médio da hora trabalhada masculina era de R\$14,20 para os homens e abaixo disso R\$ 13,00 para as mulheres. Quanto a razão do rendimento relativo entre homens e mulheres, ou seja, o rendimento de mulheres e homens pelo valor do rendimento médio total, a proporção diminuiu, sendo de 79,5%, em 2018, tem-se assim, R\$ 2.579 para os homens e somente 2.050 para as mulheres.

A relevância dos dados apontados está no fato de que os empregados que desenvolvem a atividade doméstica, são, em sua maioria, mulheres, tendo em mente a Emenda Constitucional nº 72, a ‘PEC das Domésticas’ (BRASIL, 2013).

A PNAD Contínua de 2018 analisa algumas ocupações selecionadas com rendimento baixo e elevado, associados a nível de instrução *versus* rendimento entre homens e mulheres.

No Quadro 1, em todos os casos se vê um menor rendimento médio de mulheres comparadas ao rendimento médio dos homens. Outro fator primordial para este trabalho é a participação das mulheres como trabalhadores dos serviços domésticos em geral, sendo um total de 95% da categoria e em outras funções de limpeza, como no interior de diversos locais de trabalho, realizados por 74,9% do total. Na Tabela 1, é apresentado um paralelo da média de horas trabalhadas e rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos ocupada. No Quadro 1, tem-se que os trabalhadores dos serviços domésticos em geral, comparado ao rendimento médio habitual, apresenta uma grande discrepância de salários entre homens e mulheres, sendo menor para mulheres em quase duzentos reais no total dos salários. Um dado considerável é que a participação da mulher no contingente da ocupação de trabalhadores domésticos é de 95%, a maioria da categoria estudada.

Quadro 1 - Trabalhadores de serviços domésticos em geral, comparado ao rendimento médio habitual.

Q. 19

População de 14 anos ou mais de idade OCUPADA por Grupos de A tividade	Medias anuais (em mil pessoas)							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	89.064	90.302	91.638	91.685	89.975	90.294	91.571	93.390
Agricultura, pecuaria, producao florestal, pesca e aquicultura	10.270	10.140	9.520	9.395	9.118	8.529	8.478	8.480
Industria geral	13.020	12.849	13.183	12.845	11.552	11.690	11.768	11.968
Construcao	7.445	7.845	7.771	7.471	7.267	6.823	6.664	6.701
Comercio, reparacao de ve culos automotores e motocicletas	16.525	17.043	17.329	17.496	17.320	17.433	17.489	17.679
Transporte, armazenagem e correio	4.100	4.219	4.179	4.321	4.502	4.558	4.642	4.855
Alojamento e alimentacao	3.828	3.992	4.213	4.374	4.607	5.123	5.299	5.497
Informacao, comunicacao e atividades financeiras, imobiliarias, profissionais e administrativas	9.474	9.704	10.282	10.271	9.643	9.967	10.112	10.527
Administracao publica, defesa, seguridade, educacao, saude humana e servicos sociais	14.448	14.535	15.033	15.271	15.538	15.495	16.029	16.360
Outros servicos	3.817	4.008	4.165	4.148	4.212	4.463	4.808	4.995
Servicos domesticos	6.109	5.956	5.947	6.083	6.211	6.194	6.239	6.294

Fonte: PNAD Contínua (2012-2019).

Tabela 1 – Média de horas exatas trabalhadas e rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos ocupada semana de referência, por sexo, segundo as ocupações selecionadas – Brasil, 4º trimestre – 2018.

Famílias ocupacionais	Média de horas trabalhadas (h)			Rendimento médio habitual(R\$)			Participação da mulher no contingente da ocupação (%)	Percentual de horas trabalhadas pela mulheres em relação a de homens (%)	Percentual do valor do rendimento médio habitual recebido pelas mulheres em relação a de homens (%)
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher			
Total	39,8	42,0	37,1	2.260	2.491	1.978	45,6	88,4	79,4
Gerentes de comércios atacadistas e varejistas	46,4	47,9	44,8	3.390	4.045	2.668	47,7	93,5	66,0
Professores de universidades e do ensino superior	34,4	36,0	32,9	6.525	7.145	5.901	49,8	91,5	82,6
Professores do ensino fundamental	31,3	31,5	31,2	2.506	2.723	2.465	84,0	99,0	90,5
Médicos especialistas	41,6	43,2	40,2	14.929	17.572	12.618	53,2	93,0	71,8
Advogados e juristas	39,5	40,6	38,4	5.978	6.931	5.033	50,1	94,6	72,6
Escriturários gerais	40,0	40,1	40,0	2.062	2.264	1.966	67,9	99,7	86,9
Trabalhadores de centrais de atendimento	38,8	39,2	38,7	1.275	1.405	1.225	72,2	98,7	87,1
Balconistas e vendedores de lojas	43,3	44,0	42,9	1.471	1.791	1.279	62,9	97,4	71,4
Agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura (exclusive hortas, viveiros e jardins)	39,2	40,7	34,4	1.298	1.373	882	23,8	84,6	64,2
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	31,1	41,8	30,5	855	1.041	845	95,0	72,9	81,2
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	39,6	41,7	38,9	1.153	1.270	1.113	74,9	93,1	87,6

Fonte: PNAD Contínua (2019).

Com os dados da PNAD Contínua, tem-se que os trabalhadores domésticos, no ano de 2019, chegaram a quase seis milhões e trezentas mil pessoas, sendo que em 2018 eram 95% de mulheres (IBGE, 2019).

Outra pesquisa consultada foi a intitulada ‘O Retrato das desigualdades de gênero e raça’ do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em parceria com a ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres) e SPM (Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério da Justiça e Cidadania) que disponibiliza informações sobre a conjuntura de brancos e não brancos no Brasil. Os indicadores são oriundos da PNAD, do IBGE, já citada neste trabalho.

Com isso, na Tabela 2, tem-se o espectro temporal que figura os dados do ano de 1995 ao ano de 2015, sobre a população feminina ocupada em trabalho doméstico, no Brasil. A partir dos dados, conclui-se que do grupo dos trabalhadores domésticos brasileiros a grande maioria são mulheres negras desde o ano de 1995, sendo em 2015, um total de 65,1% de mulheres negras contra 34,9% de mulheres não negras. A Tabela 2 também indica que havia uma prevalência entre as trabalhadoras domésticas na faixa etária entre 30 a 44 anos, em 1995,

independentemente de ser negra ou não, entretanto, em 2015 salta a próxima faixa etária demonstrando o envelhecimento e falta de perspectiva da profissão. Por outro lado, tem-se a diminuição, no espectro apresentado, do trabalho nas faixas etárias em que o trabalho doméstico é proibido por lei, de 10 a 15 e de 16 a 17 anos, o que demonstra a parca evolução na inibição do trabalho ilegal infanto-juvenil brasileiro.

Tabela 2a1 - População feminina em trabalho doméstico, segundo Cor, Raça e Faixa etária – Brasil, 1995 a 2015. (continua...)

Cor/Raça	Faixa Etária	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004
Total	Total	4.764.840	4.652.964	4.855.206	4.659.066	5.062.478	5.609.944	5.707.967	5.774.990	6.055.189
	10 a 15 anos	408.393	306.624	308.998	220.940	220.626	206.566	206.954	170.680	151.070
	16 a 17 anos	362.551	353.834	323.471	300.632	266.648	258.280	255.552	226.855	217.312
	18 a 24 anos	1.067.168	1.054.650	1.053.988	970.643	1.097.783	1.075.412	1.045.233	1.012.567	1.015.739
	25 a 29 anos	613.193	574.068	581.874	585.606	618.939	728.883	739.926	736.289	809.652
	30 a 44 anos	1.541.370	1.559.049	1.725.696	1.681.975	1.867.506	2.133.731	2.267.385	2.295.354	2.428.405
	45 a 59 anos	646.936	659.210	731.221	774.084	834.684	1.016.822	1.024.608	1.157.945	1.262.451
	60 anos ou mais	125.229	145.529	129.958	125.186	156.292	190.250	168.309	175.300	170.560
Branca	Total	2.104.297	2.073.472	2.140.833	2.027.183	2.262.792	2.479.134	2.502.259	2.446.803	2.593.263
	10 a 15 anos	159.572	124.946	117.489	80.687	82.859	71.288	80.771	53.286	55.918
	16 a 17 anos	139.268	140.688	128.045	120.773	108.842	106.570	93.068	84.070	71.560
	18 a 24 anos	437.647	428.038	416.807	377.768	466.714	421.879	379.906	377.290	369.141
	25 a 29 anos	262.171	263.951	246.602	239.130	242.331	295.083	305.968	274.632	320.247
	30 a 44 anos	729.242	721.053	820.993	760.941	878.208	985.162	1.052.930	1.016.073	1.083.841
	45 a 59 anos	326.225	320.587	350.284	390.225	410.199	510.254	507.923	551.865	616.710
	60 anos ou mais	50.172	74.209	60.613	57.659	73.639	88.898	81.693	89.587	75.846
Negra	Total	2.660.543	2.579.492	2.714.373	2.631.883	2.799.686	3.130.810	3.205.708	3.328.187	3.461.926
	10 a 15 anos	248.821	181.678	191.509	140.253	137.767	135.278	126.183	117.394	95.152
	16 a 17 anos	223.283	213.146	195.426	179.859	157.806	151.710	162.484	142.785	145.752
	18 a 24 anos	629.521	626.612	637.181	592.875	631.069	653.533	665.327	635.277	646.598
	25 a 29 anos	351.022	310.117	335.272	346.476	376.608	433.800	433.958	461.657	489.405
	30 a 44 anos	812.128	837.996	904.703	921.034	989.298	1.148.569	1.214.455	1.279.281	1.344.564
	45 a 59 anos	320.711	338.623	380.937	383.859	424.485	506.568	516.685	606.080	645.741
	60 anos ou mais	75.057	71.320	69.345	67.527	82.653	101.352	86.616	85.713	94.714

Tabela 2a1- População feminina em trabalho doméstico, segundo Cor, Raça e Faixa etária – Brasil, 1995 a 2015. (continua...)

Cor/Raça	Faixa Etária	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Total	Total	6.205.601	6.291.527	6.259.015	6.207.243	6.750.416	6.206.177	5.978.941	5.963.976	5.939.240	5.755.600
	10 a 15 anos	146.409	150.522	162.527	139.935	168.076	115.222	100.725	84.149	79.259	51.080
	16 a 17 anos	233.193	234.442	194.786	165.157	171.775	127.288	140.005	117.142	82.405	87.115
	18 a 24 anos	983.782	919.782	831.024	743.629	746.375	577.302	518.010	436.595	417.975	381.491
	25 a 29 anos	803.897	758.257	745.457	686.053	755.377	554.443	483.202	459.614	422.858	402.386
	30 a 44 anos	2.486.300	2.586.298	2.606.179	2.594.537	2.867.566	2.634.578	2.481.365	2.518.296	2.435.002	2.335.620
	45 a 59 anos	1.339.661	1.427.541	1.492.073	1.628.374	1.791.660	1.904.126	1.932.429	1.996.816	2.104.861	2.047.550
	60 anos ou mais	212.359	214.685	226.969	249.558	249.587	293.218	323.205	351.364	396.880	450.358
Branca	Total	2.503.000	2.544.107	2.426.208	2.399.059	2.574.703	2.398.100	2.167.674	2.171.041	2.081.133	2.008.289
	10 a 15 anos	48.658	46.741	46.331	42.091	52.222	34.523	29.843	25.268	18.128	16.648
	16 a 17 anos	82.877	79.799	62.338	50.878	53.537	45.313	41.831	27.078	22.258	23.383
	18 a 24 anos	330.474	307.235	244.181	229.477	220.956	173.499	140.446	121.301	110.645	84.832
	25 a 29 anos	296.148	261.902	268.146	239.957	271.704	164.075	151.345	143.331	116.043	114.233
	30 a 44 anos	1.040.082	1.079.630	1.035.087	1.003.985	1.100.509	1.016.710	876.004	874.273	809.884	765.909
	45 a 59 anos	618.754	666.793	672.760	719.212	759.952	828.346	787.701	822.144	831.918	803.664
	60 anos ou mais	86.007	102.007	97.365	113.459	115.823	135.634	140.504	157.646	172.257	199.620

Tabela 2a1 - População feminina em trabalho doméstico, segundo Cor, Raça e Faixa etária – Brasil, 1995 a 2015. (conclusão)

Cor/Raça	Faixa Etária	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Negra	Total	3.702.601	3.747.420	3.832.807	3.808.184	4.175.713	3.808.077	3.811.267	3.792.935	3.858.107	3.747.311
	10 a 15 anos	97.751	103.781	116.196	97.844	115.854	80.699	70.882	58.881	61.131	34.432
	16 a 17 anos	150.316	154.643	132.448	114.279	118.238	81.975	98.174	90.064	60.147	63.732
	18 a 24 anos	653.308	612.547	586.843	514.152	525.419	403.803	377.564	315.294	307.330	296.659
	25 a 29 anos	507.749	496.355	477.311	446.096	483.673	390.368	331.857	316.283	306.815	288.153
	30 a 44 anos	1.446.218	1.506.668	1.571.092	1.590.552	1.767.057	1.617.868	1.605.361	1.644.023	1.625.118	1.569.711
	45 a 59 anos	720.907	760.748	819.313	909.162	1.031.708	1.075.780	1.144.728	1.174.672	1.272.943	1.243.886
	60 anos ou mais	126.352	112.678	129.604	136.099	133.764	157.584	182.701	193.718	224.623	250.738

Fonte: IBGE/PNAD

Elaboração: IPEA/DISOC

* a PNAD não foi realizada no ano de 2000 e 2010

** em 2004 a PNAD passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

*** a população negra é composta por pretos e pardos

**** população de 10 anos ou mais de idade

Tabela 2a2 - Proporção de Mulheres Ocupadas em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 1995 a 2015. (continua...)

Cor/Raça	Faixa Etária	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004
Total	Total	17,3	17,6	17,9	17,0	17,3	18,0	17,5	17,4	17,1
	10 a 15 anos	25,5	26,1	25,6	19,2	18,6	21,8	21,9	20,6	18,5
	16 a 17 anos	33,8	34,0	32,3	31,0	28,0	28,5	28,1	26,0	23,7
	18 a 24 anos	22,4	22,1	22,1	20,7	21,6	19,4	18,4	17,9	16,7
	25 a 29 anos	16,6	16,7	16,6	16,7	16,8	18,1	17,2	16,8	17,3
	30 a 44 anos	15,2	15,6	16,7	16,0	16,8	18,0	18,2	18,2	18,0
	45 a 59 anos	13,3	14,0	14,6	15,0	14,6	16,5	15,4	16,3	16,7
	60 anos ou mais	9,0	11,0	9,5	8,8	9,9	11,8	9,7	9,7	9,2
Branca	Total	13,4	13,6	13,8	13,2	13,6	14,0	13,6	13,3	13,5
	10 a 15 anos	22,2	22,1	22,5	16,5	16,9	17,1	19,9	16,5	17,1
	16 a 17 anos	25,9	24,8	25,5	24,7	22,3	22,6	20,7	18,5	16,3
	18 a 24 anos	15,9	15,8	15,5	14,3	16,3	13,5	11,9	12,0	11,4
	25 a 29 anos	12,5	13,2	12,2	12,0	11,5	12,9	12,9	11,7	12,7
	30 a 44 anos	12,2	12,1	13,3	12,6	13,5	14,2	14,8	14,3	14,5
	45 a 59 anos	11,5	11,7	12,3	13,2	12,5	14,3	13,2	13,8	14,5
	60 anos ou mais	6,5	9,9	8,1	7,3	8,3	10,0	8,2	8,9	7,7
Negra	Total	22,5	23,1	23,2	22,0	22,0	23,4	22,5	22,4	21,5
	10 a 15 anos	28,1	29,7	27,9	21,1	19,9	25,5	23,5	23,2	19,3
	16 a 17 anos	41,8	45,1	39,3	37,5	33,9	34,8	35,4	34,1	30,4
	18 a 24 anos	31,2	30,2	30,5	28,9	28,5	26,9	26,7	25,4	22,8
	25 a 29 anos	22,1	21,7	22,4	22,9	24,0	24,9	22,5	22,9	22,6
	30 a 44 anos	19,6	20,7	21,7	20,8	21,3	23,3	22,8	23,3	22,4
	45 a 59 anos	15,9	17,2	17,7	17,5	17,5	19,5	18,6	19,7	19,7
	60 anos ou mais	11,9	12,4	11,3	10,5	12,0	13,9	11,7	10,7	10,9

Tabela 2a2 - Proporção de Mulheres Ocupadas em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 1995 a 2015. (continua...)

Cor/Raça	Faixa Etária	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Total	Total	17,0	16,7	16,5	15,8	17,0	15,7	14,8	14,6	14,0	14,3
	10 a 15 anos	16,7	17,3	21,3	21,2	26,4	22,9	24,0	20,8	19,6	17,3
	16 a 17 anos	24,9	26,2	22,9	20,0	21,9	18,1	17,8	16,9	11,7	15,0
	18 a 24 anos	16,1	14,9	13,8	12,3	12,6	9,9	9,0	7,7	7,3	7,8
	25 a 29 anos	16,2	15,0	14,4	12,9	14,1	10,5	9,2	9,1	8,3	8,6
	30 a 44 anos	18,2	18,3	18,2	17,7	19,1	17,3	15,9	15,8	14,9	14,7
	45 a 59 anos	16,7	16,9	17,1	17,6	18,7	19,3	19,0	19,0	18,6	18,2
	60 anos ou mais	10,5	10,0	10,6	10,5	10,9	13,5	13,7	14,3	13,7	16,3
Branca	Total	13,0	12,7	12,1	11,9	12,6	11,7	10,7	10,7	10,1	10,3
	10 a 15 anos	14,7	12,9	16,3	17,4	21,9	18,9	20,3	17,9	13,4	15,5
	16 a 17 anos	18,5	19,0	15,4	13,1	14,4	13,2	11,6	8,8	7,8	9,4
	18 a 24 anos	10,5	9,6	7,8	7,4	7,3	5,8	5,0	4,3	4,0	3,7
	25 a 29 anos	11,2	9,9	9,8	8,8	9,7	6,1	5,7	5,7	4,8	5,0
	30 a 44 anos	14,3	14,2	13,7	13,3	14,3	13,0	11,5	11,1	10,3	10,1
	45 a 59 anos	14,0	14,2	14,0	14,6	14,9	15,8	14,9	15,1	14,7	14,3
	60 anos ou mais	8,2	9,1	8,3	9,0	9,7	11,8	11,2	12,5	11,5	14,0

Tabela 2a2 - Proporção de Mulheres Ocupadas em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 1995 a 2015. (conclusão).

Cor/Raça	Faixa Etária	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Negra	Total	21,4	21,3	21,3	20,0	21,7	19,9	18,9	18,6	17,7	18,0
	10 a 15 anos	17,8	20,4	24,2	23,3	29,2	25,1	26,1	22,4	22,8	18,3
	16 a 17 anos	30,8	32,5	29,8	26,1	28,5	22,8	23,1	23,2	14,3	19,1
	18 a 24 anos	22,1	20,7	20,2	17,4	18,2	14,2	12,7	11,1	10,3	11,5
	25 a 29 anos	21,8	20,8	19,5	17,3	18,8	15,1	12,8	12,4	11,6	12,0
	30 a 44 anos	22,7	23,1	23,2	22,3	24,1	21,9	20,3	20,4	19,2	18,9
	45 a 59 anos	19,9	20,3	20,9	21,0	22,9	23,3	23,4	23,2	22,5	22,2
	60 anos ou mais	13,1	11,1	13,2	12,1	12,2	15,5	16,6	16,2	15,9	18,8

Fonte: IBGE/PNAD

Elaboração: IPEA/DISOC

* a PNAD não foi realizada no ano de 2000 e 2010

** em 2004 a PNAD passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

*** a população negra é composta por pretos e pardos

**** população de 10 anos ou mais de idade

Tabela 2b - Distribuição Percentual da População Feminina Ocupada em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 1995 a 2015 (continua...)

Cor/Raça	Faixa Etária	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004
Total	10 a 15 anos	8,6	6,6	6,4	4,7	4,4	3,7	3,6	3,0	2,5
	16 a 17 anos	7,6	7,6	6,7	6,5	5,3	4,6	4,5	3,9	3,6
	18 a 24 anos	22,4	22,7	21,7	20,8	21,7	19,2	18,3	17,5	16,8
	25 a 29 anos	12,9	12,3	12,0	12,6	12,2	13,0	13,0	12,7	13,4
	30 a 44 anos	32,3	33,5	35,5	36,1	36,9	38,0	39,7	39,7	40,1
	45 a 59 anos	13,6	14,2	15,1	16,6	16,5	18,1	18,0	20,1	20,8
	60 anos ou mais	2,6	3,1	2,7	2,7	3,1	3,4	2,9	3,0	2,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	10 a 15 anos	7,6	6,0	5,5	4,0	3,7	2,9	3,2	2,2	2,2
	16 a 17 anos	6,6	6,8	6,0	6,0	4,8	4,3	3,7	3,4	2,8
	18 a 24 anos	20,8	20,6	19,5	18,6	20,6	17,0	15,2	15,4	14,2
	25 a 29 anos	12,5	12,7	11,5	11,8	10,7	11,9	12,2	11,2	12,3
	30 a 44 anos	34,7	34,8	38,3	37,5	38,8	39,7	42,1	41,5	41,8
	45 a 59 anos	15,5	15,5	16,4	19,2	18,1	20,6	20,3	22,6	23,8
	60 anos ou mais	2,4	3,6	2,8	2,8	3,3	3,6	3,3	3,7	2,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Negra	10 a 15 anos	9,4	7,0	7,1	5,3	4,9	4,3	3,9	3,5	2,7
	16 a 17 anos	8,4	8,3	7,2	6,8	5,6	4,8	5,1	4,3	4,2
	18 a 24 anos	23,7	24,3	23,5	22,5	22,5	20,9	20,8	19,1	18,7
	25 a 29 anos	13,2	12,0	12,4	13,2	13,5	13,9	13,5	13,9	14,1
	30 a 44 anos	30,5	32,5	33,3	35,0	35,3	36,7	37,9	38,4	38,8
	45 a 59 anos	12,1	13,1	14,0	14,6	15,2	16,2	16,1	18,2	18,7
	60 anos ou mais	2,8	2,8	2,6	2,6	3,0	3,2	2,7	2,6	2,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 2b - Distribuição Percentual da População Feminina Ocupada em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 1995 a 2015 (continua...)

Cor/Raça	Faixa Etária	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Total	10 a 15 anos	2,4	2,4	2,6	2,3	2,5	1,9	1,7	1,4	1,3	0,9
	16 a 17 anos	3,8	3,7	3,1	2,7	2,5	2,1	2,3	2,0	1,4	1,5
	18 a 24 anos	15,9	14,6	13,3	12,0	11,1	9,3	8,7	7,3	7,0	6,6
	25 a 29 anos	13,0	12,1	11,9	11,1	11,2	8,9	8,1	7,7	7,1	7,0
	30 a 44 anos	40,1	41,1	41,6	41,8	42,5	42,5	41,5	42,2	41,0	40,6
	45 a 59 anos	21,6	22,7	23,8	26,2	26,5	30,7	32,3	33,5	35,4	35,6
	60 anos ou mais	3,4	3,4	3,6	4,0	3,7	4,7	5,4	5,9	6,7	7,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	10 a 15 anos	1,9	1,8	1,9	1,8	2,0	1,4	1,4	1,2	0,9	0,8
	16 a 17 anos	3,3	3,1	2,6	2,1	2,1	1,9	1,9	1,2	1,1	1,2
	18 a 24 anos	13,2	12,1	10,1	9,6	8,6	7,2	6,5	5,6	5,3	4,2
	25 a 29 anos	11,8	10,3	11,1	10,0	10,6	6,8	7,0	6,6	5,6	5,7
	30 a 44 anos	41,6	42,4	42,7	41,8	42,7	42,4	40,4	40,3	38,9	38,1
	45 a 59 anos	24,7	26,2	27,7	30,0	29,5	34,5	36,3	37,9	40,0	40,0
	60 anos ou mais	3,4	4,0	4,0	4,7	4,5	5,7	6,5	7,3	8,3	9,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 2b - Distribuição Percentual da População Feminina Ocupada em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 1995 a 2015 (conclusão)

Cor/Raça	Faixa Etária	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Negra	10 a 15 anos	2,6	2,8	3,0	2,6	2,8	2,1	1,9	1,6	1,6	0,9
	16 a 17 anos	4,1	4,1	3,5	3,0	2,8	2,2	2,6	2,4	1,6	1,7
	18 a 24 anos	17,6	16,3	15,3	13,5	12,6	10,6	9,9	8,3	8,0	7,9
	25 a 29 anos	13,7	13,2	12,5	11,7	11,6	10,3	8,7	8,3	8,0	7,7
	30 a 44 anos	39,1	40,2	41,0	41,8	42,3	42,5	42,1	43,3	42,1	41,9
	45 a 59 anos	19,5	20,3	21,4	23,9	24,7	28,2	30,0	31,0	33,0	33,2
	60 anos ou mais	3,4	3,0	3,4	3,6	3,2	4,1	4,8	5,1	5,8	6,7
	Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE/PNAD

Elaboração: IPEA/DISOC

* a PNAD não foi realizada no ano de 2000 e 2010

** em 2004 a PNAD passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

*** a população negra é composta

por pretos e pardos

**** população de 10 anos ou mais

de idade

Para se ter a dimensão da informalidade, na Tabela 3, menciona-se que a proporção de trabalhadoras domésticas contribuintes do Instituto de Previdência no Brasil é de 39,7%, para o ano de 2015. Dessa forma, os outros 60,3% de mulheres experienciavam uma acentuada desvantagem nos indicadores do mercado de trabalho brasileiro em relação aos seus direitos trabalhistas e a previdência social. Essas discriminações são eixos estruturantes que contribuem para a desigualdade, marginalização e exclusão social da categoria.

Tabela 3 - Proporção de Trabalhadoras Domésticas que Contribuem para Instituto de Previdência, segundo Cor/Raça - Brasil e Regiões, 1995 a 2015. (continua...).

Cor/Raça	Região	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004
Total	Brasil	19,1	21,8	23,0	25,7	25,9	27,2	27,1	28,5	27,0
	Norte	5,4	6,8	6,8	8,1	6,9	12,5	10,4	10,6	10,6
	Nordeste	8,4	10,8	12,4	15,5	14,1	15,7	13,6	15,0	14,3
	Sudeste	25,2	28,7	29,0	32,0	33,2	34,3	33,9	35,9	34,2
	Sul	24,2	25,4	28,9	29,3	30,4	32,1	34,6	33,0	32,9
	Centro-Oeste	10,1	12,3	14,8	19,2	17,1	19,2	21,2	24,8	22,6
Branca	Brasil	21,5	24,8	26,8	28,6	29,6	30,3	31,9	32,8	30,9
	Norte	9,9	7,8	5,6	7,6	11,6	14,9	14,6	9,6	14,5
	Nordeste	7,5	13,2	14,3	17,1	13,5	13,7	14,6	14,3	14,7
	Sudeste	24,2	28,5	29,7	32,3	34,2	35,0	35,3	37,1	35,5
	Sul	25,4	26,7	30,1	30,2	31,2	32,3	36,5	34,9	33,4
	Centro-Oeste	9,8	13,3	16,2	19,7	16,5	18,8	23,0	26,1	23,4
Negra	Brasil	17,2	19,3	19,9	23,4	22,8	24,8	23,3	25,3	24,1
	Norte	4,3	6,5	7,0	8,3	5,9	11,9	9,2	10,9	9,6
	Nordeste	8,6	10,2	11,9	15,1	14,3	16,3	13,4	15,2	14,2
	Sudeste	26,2	28,9	28,4	31,8	32,3	33,7	32,5	34,7	33,1
	Sul	21,1	21,3	25,4	26,9	27,8	31,7	29,5	28,3	31,6
	Centro-Oeste	10,2	11,6	14,1	19,0	17,4	19,4	20,3	24,2	22,3

Tabela 3 - Proporção de Trabalhadoras Domésticas que Contribuem para Instituto de Previdência, segundo Cor/Raça - Brasil e Regiões, 1995 a 2015. (conclusão).

Cor/Raça	Região	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Total	Brasil	27,8	28,8	29,6	29,3	30,2	35,1	36,3	39,7	39,9	39,7
	Norte	11,4	13,6	12,2	12,1	13,5	18,3	16,0	20,4	21,0	22,1
	Nordeste	14,0	14,2	14,8	14,6	15,4	17,6	18,8	20,8	22,8	23,7
	Sudeste	35,6	36,8	38,2	37,5	38,4	43,5	45,3	50,1	48,4	47,7
	Sul	34,6	34,8	35,9	37,2	37,8	43,9	45,7	48,4	50,2	46,6
	Centro-Oeste	23,9	25,6	28,0	26,6	28,9	34,6	37,1	39,5	38,4	44,8
Branca	Brasil	30,9	33,0	33,5	33,3	34,0	40,6	41,5	45,3	46,0	43,8
	Norte	12,4	17,8	14,5	14,0	16,5	19,7	21,4	28,0	22,1	27,5
	Nordeste	15,0	14,4	13,8	16,2	15,4	20,1	18,9	22,2	25,9	21,3
	Sudeste	35,5	38,4	38,8	37,8	38,8	44,9	45,9	51,6	50,9	47,9
	Sul	34,5	34,5	36,6	38,1	37,9	45,9	47,9	49,1	52,0	47,9
	Centro-Oeste	23,6	26,5	30,7	24,4	29,9	33,7	39,6	40,9	38,8	48,2
Negra	Brasil	25,8	26,0	27,2	26,9	27,9	31,7	33,3	36,6	36,5	37,5
	Norte	11,1	12,6	11,6	11,7	12,9	17,9	14,9	18,7	20,8	21,0
	Nordeste	13,7	14,1	15,1	14,1	15,4	17,0	18,7	20,5	22,1	24,2
	Sudeste	35,6	35,5	37,7	37,2	38,1	42,4	44,8	49,0	46,9	47,5
	Sul	34,9	35,6	34,5	35,3	37,6	39,5	41,7	47,0	46,9	44,1
	Centro-Oeste	24,1	25,3	26,8	27,7	28,5	35,0	36,1	38,8	38,3	43,4

Fonte: IBGE/PNAD

Elaboração: IPEA/DISOC

* a PNAD não foi realizada no ano de 2000 e 2010

** em 2004 a PNAD passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

*** a população negra é composta por pretos e pardos

**** população de 10 anos ou mais de idade

O DIEESE publicou neste ano, o EP (Estudos e Pesquisas) nº 96 intitulado: ‘Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus’. Neste estudo, concluiu-se que o trabalho doméstico brasileiro conserva seu passado escravocrata e que o trabalho doméstico ainda apresenta baixas remunerações, grande informalidade e desproteção legal.

Devido à pandemia causada pela COVID-19, demonstrou-se maior vulnerabilidade dos trabalhadores domésticos no Brasil, pois, como as características do vírus são de alta transmissibilidade, as pessoas que dependem do cuidado de outras, estão mais vulneráveis. Outro dado interessante apresentado foi a alta incidência de trabalhadoras domésticas chefes de domicílio e responsáveis pela manutenção de suas famílias. Por outro lado, o estudo mostra que uma grande parcela de trabalhadoras domésticas perdeu o trabalho, e as que permaneceram tiveram a carga aumentada ou foram submetidas a situação de exposição no deslocamento entre trabalho e domicílio, ou foram obrigadas a pernoitar no trabalho (ONU MULHERES, OIT, CEPAL, 2020).

A Federação Internacional das Trabalhadoras Domésticas (FTDI) divulgou um manifesto em proteção e defesa dos trabalhadores domésticos, durante a pandemia. A crise causada pela pandemia levantou as mazelas dos trabalhadores domésticos com a discussão da sua condição de fragilidade trabalhista. É mister o fortalecimento dos sindicatos para amparar esses trabalhadores, uma forma de difundir informações e fazer a reivindicação trabalhista mais presente na categoria (ONU MULHERES, OIT, CEPAL, 2020).

3.2 Que horas ela volta?: um filme que retrata o cotidiano doméstico brasileiro

O longa metragem sucesso de crítica no país e também fora dele “Que horas ela volta?”, escrito e dirigido por Anna Muylaert, foi ponto de partida para a confecção deste trabalho. O enredo se desenvolve em uma residência de classe média alta de São Paulo. A personagem principal Val (Valdirene Ferreira) é uma pernambucana que migrou para a capital de São Paulo a fim de proporcionar o sustento de sua filha que ficou com sua irmã, em Pernambuco.

Val veio para a cidade paulistana para ser empregada doméstica e cuidar do filho da patroa Bárbara, a personagem Fabinho. A doméstica mora na casa dos patrões, eles possuem outros empregados domésticos para manutenção da propriedade. O filho dos patrões nutre por Val uma grande cumplicidade, que não possui com a mãe, pois ela se afastou dos cuidados do

adolescente. Jessica Ferreira, filha de Val, aparece no enredo quando vem de surpresa para São Paulo, com o objetivo de prestar vestibular e se surpreende pelo fato da mãe morar com os patrões e seu posicionamento de subjugação em relação a eles.

A garota não se resigna e demonstra uma grande capacidade intelectual, o que surpreende os patrões da mãe. A falta de resignação da garota incomoda tanto a patroa de Val, a ‘Dona Bárbara’, como Val a designa, principalmente na cena em que a menina nada na piscina junto a Fabinho. O transtorno foi tão grande que ela chega a inventar que havia visto um rato na água da piscina, a fim de realizar uma limpeza completa no local, após o banho de Jéssica, a filha da empregada doméstica. Após o ocorrido, a adolescente propõe que mãe e filha se mudem para outro local, na favela, mas acaba ocorrendo um problema na locação e elas têm que voltar, no dia anterior ao vestibular. Jéssica é bem sucedida em sua empreitada, enquanto Fabinho não passa no vestibular.

Mãe e filha veem suas vidas mudarem ao conseguirem um canto para viverem fora da casa dos patrões. Jéssica, ao contrário de Fabinho, terá que lidar com muitas dificuldades na sua caminhada para a formação superior, como cuidar da filha que teve antes de ir para São Paulo. Enquanto o garoto, após não passar no vestibular, ganha uma viagem ao exterior financiada pelos pais, para aprimorar a língua inglesa.

Um momento marcante do filme, é quando Val, percebendo o quanto era limitada na casa dos patrões em que morava, entra na piscina mesmo que somente molhando os pés, uma metáfora para a insatisfação com o sistema opressor de trabalho a qual era submetida. Logo depois, Val decide pedir demissão e leva da casa dos antigos patrões o presente dado à patroa que não o valorizou, um humilde jogo de café.

A evolução de Val no filme é uma grande metáfora ao desabrochar das legislações protetivas dos trabalhadores domésticos. Infelizmente, o resgate à dignidade do trabalhador doméstico não avançou o suficiente, pois ainda se depara com casos como o de Alto de Pinheiros, um bairro nobre de São Paulo, em que uma idosa foi encontrada em situação análoga à escravidão, após denúncia anônima à Polícia local. No caso apresentado, a trabalhadora doméstica não tinha sequer acesso ao uso de um banheiro, com a situação irregular da CTPS, pois em 13 anos de serviço sua carteira de trabalho nunca fora assinada e nunca recebera férias e outros direitos já garantidos pela legislação (BRONZE; MARTINS, 2020).

Existe preconceito em relação as pessoas que realizam trabalho doméstico, remontando à escravidão. A servidão está intimamente ligada a população marginalizada, que após a

abolição da escravidão, era em sua maioria negra, liberta, mas que logo após, pela pobreza e falta de oportunidades, migrou do campo para as periferias brasileiras (MEDEIROS, 2009).

Ao longo do período colonial na América Latina, o emprego doméstico representou uma das principais formas de ingresso de mulheres de camadas sociais pobres e de menores níveis de escolaridade no mercado de trabalho. No Brasil, muitas ex-escravas que trabalhavam como domésticas permaneceram exercendo a profissão após a abolição da escravatura. Essas mulheres foram os principais sustentáculos de suas famílias, haja vista a falta de políticas de Estado que visassem à inserção da população negra na sociedade mercantil (KUZNESOF, 1989; FERNANDES, 2008 *apud* ONU MULHERES, 2020).

Naquela época, ao contrário do que deveria ser feito, foram criadas políticas de controle de alforriados, a fim de não prejudicar os donos de escravos. Com isso, o trabalho doméstico no Brasil foi a saída para diversas mulheres que não tiveram o amparo do estado brasileiro, que deixou a estrutura escravocrata no Brasil, ser umas das últimas a abolir o trabalho escravo no mundo (DIEESE, 2019)

A discriminação predominantemente social que se tem, em relação as classes excluídas na sociedade, esclarece em parte, a relação entre empregados da categoria e seus empregadores. A condição de falta de preparação para o trabalho aliado à pouca instrução, geralmente analfabetas ou pouco mais que alfabetizadas (DIEESE, 2019).

Os trabalhadores domésticos veem no trabalho doméstico, a saída, devido sua inaptidão para outras tarefas. Se as donas de casa fazem críticas veementes à conduta desses serviços, deve-se olhar que são, em última análise, empregadas que não têm condições psíquicas, técnicas, familiares e até físicas, para se empregarem na indústria ou no comércio. Há um círculo vicioso, maus salários, mau amparo previdenciário e, assim, maus serviços, prestações desatenciosas (PRUNES, 1973 *apud* DIEESE, 2020).

Apesar de, em muitos ambientes de trabalho, a empregada doméstica ser chamada de ‘da família’, a relação patrão e empregado é uma relação paternalista e em certa medida assistencialista, margeada pela benevolência patronal (MEDEIROS, 2009).

Na verdade, como bem mostra o filme citado, há uma divisão bem marcada. A ‘patroa’ Bárbara chega a demarcar espacialmente os locais em que a filha da empregada poderia frequentar, ‘da cozinha para dentro’, ou seja, nos ambientes de trabalho da mãe e no espaço que geralmente chamam de ‘quartinho de empregadas’, no diminutivo mesmo, um cômodo

majoritariamente minúsculo, em que mal cabe uma cama, no qual muitas domésticas são confinadas ao coabitar no local de trabalho.

No Brasil, tem-se outro fenômeno peculiar, há a segregação nos prédios com a separação de elevadores sociais e de serviço, sendo os empregados proibidos de circular nos ambientes sociais do prédio. Com isso, percebe-se uma aparente discriminação pela condição social do trabalhador, que deveria ser protegida, conforme a Constituição Federal de 1988 (MEDEIROS, 2009).

Remontando aos tempos da escravidão, era comum que a negra escrava, ou mesmo a alforriada, se submetesse a favores sexuais do senhor, subserviência para não perder seus favores, e até hoje se vê casos de violência sexual e moral no ambiente de trabalho (MEDEIROS, 2009). Ilustrativamente no filme ‘Que horas ela volta?’, tem-se um exemplo corriqueiro, o interesse manifestado pelo patrão Carlos em relação a filha de Val, fato que despertou na patroa Bárbara o rompante de a separar da família, limitando sua circulação, pois, antes por benefício do patrão, ocupava o quarto de hóspedes. Paralelamente, o processo de discriminação sexual fortalece a discriminação moral no ambiente do trabalho doméstico, a diferenciação entre eles pode ser conferida na decisão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª R. do TRT RO 01087-2006-020-03-00-4/2006, Rel. Juiz Cleube de Freitas Pereira, j. 16-5-2007, DJMG, 26-5-2007, p. 33 (ANEXO IV)

O comportamento abusivo de patrões pode ensejar em indenização, desde que seja possível avaliar objetivamente o nexo de causalidade com o fato danoso, podendo ser observado no Ac. da 6ª T. do TRT da 3ª R., RO 01364-2006-112-03-00-2 / 2006, Rel. Juiz Hegel de Brito Boson, j. 24-9-2007, DJMG, 4-10-2007, p. 13 apud MEDEIROS, 2009) (ANEXO IV).

Na internet, mais precisamente na página do *Facebook*, surgiu a conta ‘Eu empregada doméstica’⁶ Em julho de 2016, quatro meses após, a criadora da página e da *hashtag*, *#euempregadadomestica*, se viu no palco do *TEDx Talks*⁷, contando sua história que viralizou na rede. A criadora da página Preta-Rara, pseudônimo da *rapper* paulista, arte-educadora, feminista e militante do movimento negro, Joyce Fernandes, que faz versos sobre a desigualdade brasileira, cotidiano e história brasileira. Hoje, como professora de história, milita pelas empregadas domésticas, profissão que desempenhou por sete anos. Ela dá voz a sua história quando contratada como cozinheira, no episódio, a patroa não a deixava comer da

⁶ Disponível em: ><https://www.facebook.com/euempregadadomestica/>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

⁷ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=_d_n-z3s8Lo>. Acesso em: 20 jul. 2020.

própria comida que preparava, ela tinha que trazer o almoço, os talheres e ainda não podia utilizar o mesmo banheiro dos patrões. Em um dia em que o banheiro designado aos empregados estava com problemas, ela teve que ficar mais de 9 horas sem utilizar o banheiro. Histórias como essa e outras, Preta-rara conta em seu livro: ‘Eu, empregada doméstica’, publicado em 2019, pela Editora Letramento.

A referida página do *Facebook* possui diversos relatos de várias empregadas domésticas, que se sentiram confortáveis para narrar situações humilhantes vivenciadas. A partir de então, Preta-rara passou a receber inúmeras denúncias de anúncios abusivos de propostas de empregos, nas quais muitas mulheres ainda estão submetidas devido a necessidade.

A internet, devido ao anonimato, proporciona um ambiente protegido por identidades falsas. As empregadas domésticas se manifestam mais abertamente, em tom mais ameno, as histórias de situações de xingamentos, falsas acusações e dos assédios sexuais sofridos. A antropóloga Dora Porto, em sua tese de doutoramento defendida pela Universidade de Brasília (UnB), analisou a história dessas domésticas, na maioria mulheres negras, como se mantêm até hoje (PORTO, 2006). O trabalho apontou que muitas aceitam a informalidade e situações degradantes pela necessidade e medo do desemprego. Segundo a PNAD Contínua, outra coincidência é que muitas vêm de lares em que as mães também foram empregadas domésticas, um legado de subjugação.

“Não trabalho mais em casa de família!” As experiências negativas na vida de Silmara Alves de Souza, 35 anos, a fizeram desistir do trabalho doméstico. Hoje, como recepcionista, ela até admite ganhar menos que uma babá. Mas, para “casa de família”, ela não volta. Uma de suas ex-patroas não a deixava pegar o filho pequeno. O motivo era simples: a empregada usava hospital público e poderia passar alguma infecção para o bebê. (...) Em outra casa, Silmara era xingada pelas crianças. A patroa não acreditava que seus filhos fizessem tais grosserias. A doméstica tinha uma jornada de 12 horas, só podia comer a sobra do almoço e era proibida de abrir a geladeira. Depois de oito meses de sofrimento, não pensou duas vezes: abandonou o emprego (COELHO, 2007, p. 24-25).

Relatos como esses, são uma realidade no trabalho doméstico brasileiro, com precárias condições de trabalho, com constantes abusos, não são difíceis de encontrar. Essas trabalhadoras estão em um ciclo em que o maior perigo que as ameaça é o desemprego e, por isso, muitas se submetem a ofensas verbais e a vínculos empregatícios incertos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo pretendeu mostrar uma breve retrospectiva da lenta aquisição de direitos trabalhistas pelo trabalhador doméstico, um apanhado de dados relevantes da categoria e relatos de abusos a trabalhadores.

Nas últimas décadas houve uma ampliação lenta, gradual e significativa dos direitos trabalhistas dos domésticos brasileiros. A vontade do legislador foi primordial e fez deste processo legislativo, muito demorado, e mesmo com as alterações propostas ainda se tem o trabalho doméstico bastante sujeito à informalidade.

Quanto a evolução da proteção dos trabalhadores domésticos, está paulatinamente atrelada a evolução legislativa que abrangeu o âmbito social brasileiro, e, além de ainda ser precária, tem piorado nos últimos anos, após duros golpes com as alterações legislativas em desfavor do trabalhador brasileiro.

Com este cenário social e político, faz-se primordial o respeito e condições de dignidade para o trabalhador doméstico como pessoa humana. As ações devem criar um ambiente de trabalho gratificante, digno, consentâneo a uma convivência produtiva, como o é, a atividade laborativa dos domésticos, em que não haja espaço para a exploração, muito menos para a atividade doméstica análoga à condição escrava.

No bojo dessa discussão, a saída para uma melhor representatividade da categoria é o fortalecimento dos sindicatos de classe para os trabalhadores domésticos. Muito embora o modelo constitucional de sindicatos não garanta sempre uma verdadeira representação desta categoria tão desassistida.

A alteração constitucional trouxe uma eficácia protetiva de direitos trabalhistas aos trabalhadores domésticos, em consonância com a racionalidade do direito social e dos direitos humanos, com a adesão efetiva às normas internacionais.

Assim, conclui-se que, apesar dos avanços legislativos de proteção à classe, a classificação do trabalhador doméstico como tal demorou inclusive para entrar linguisticamente na legislação, que insistia de o classificar como ‘empregado doméstico’, ou, até mesmo, no gênero feminino devido a sua maioria de mulheres. A desvalorização da categoria parece ser um problema cultural, pois o que se vê, ainda hoje, são graves ofensas aos direitos, o que resta promover a conscientização da sociedade para o reconhecimento e valorização intersubjetiva da categoria.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 50.
- BERNARDINO-COSTA, Joaze. Colonialidade do Poder e Subalternidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revista Brasileira do Caribe**, v. VII, n. 14, 2007.
- BRASIL. TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. **PJe: 0010492-93.2018.5.03.0169** (RO); Disponibilização: 14/12/2018; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence).
- _____. **PJe: 0010550-06.2018.5.03.0005** (AIRO); Disponibilização: 18/07/2019; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Marcio Ribeiro do Valle).
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do artigo 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o artigo 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do artigo 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1 de jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 25 maio 2020.
- _____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.
- BRASIL. TRT. Tribunal Regional do Trabalho. 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª R. do TRT RO **01087-2006-020-03-00-4/ 2006**. Rel. Juiz Cleube de Freitas Pereira, j. 16-5-2007, DJMG, 26-5-2007, p. 33).
- _____. Ac. da 6ª T. do TRT da 3ª R., **RO 01364-2006-112-03-00-2/2006**. Rel. Juiz Hegel de Brito Boson, j. 24-9-2007, DJMG, 4-10-2007, p. 13.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001**. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Emenda Constitucional nº 28, de 25 de maio de 2000**. Dá nova redação ao inciso XXIX do art. 7º e revoga o art. 233 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc28.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm>. Acesso em: 25 maio. 2020

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 25 maio 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 6.887, de 10 de dezembro de 1980**. Altera a legislação da Previdência Social Urbanas e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6887.htm>. Acesso em: 25 maio 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 maio 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 7.195, de 12 de junho de 1984**. Dispõe sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7195.htm>. Acesso em: 25 maio 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao Programa do Seguro-desemprego. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 10 de fevereiro de 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1965-1988/Del0293.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4090.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3807.htm >. Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956**. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L2757.htm>. Acesso em: 20 jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944**. Reforma da Lei de acidentes do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, DF, 10 novembro. 1944. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=6873&tipoDocumento=DEL&tipoTexto=PUB>>. Acesso em: 25 maio 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html>. Acesso em: 25 maio 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm>. Acesso em 25 maio 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html> >. Acesso em: 25 maio. 2020.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, DF, 30 jul. 1923. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=48193&tipoDocumento=DEC&tipoTexto=PUB>>. Acesso em: 25 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm>. Acesso em: 25 maio 2020.

BRONZE, Giovanna; MARTINS, Flávia. Da. Idosa é resgatada em situação de escravidão em bairro nobre de São Paulo. **CNN Nacional**, São Paulo, 26 de junho de 2020. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/2020/06/26/idosa-e-resgatada-em-situacao-de-escravidao-em-bairro-nobre-de-sao-paulo>>. Acesso em: 30 jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 337.

COELHO, Sarita. **Domésticas sem cidadania**. Disponível em: < www.secon.unb.br >. Acesso em: 18 jun. 2020.

COSTA, Emília Viotti da. **Da senzala à colônia**. São Paulo: UNESP, 1998, p. 511.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Estudos sobre o Trabalho doméstico no Brasil**. Estudo 2 – Estudo sobre tendências na demanda pelo trabalho doméstico nos domicílios brasileiros. São Paulo, nov. 2019.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – EP nº 96. **Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus**. São Paulo, jul. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 79.

FERRAZ, Fernando Basto. **Empregados domésticos**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 30.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. São Paulo: Folha de São Paulo, 1995, p. 229.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Síntese de indicadores**. 2015. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Trabalho doméstico não remunerado**. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html >. Acesso em: 10 ago. 2020.

LOBATO, Mayara Luma Assmar Correia Maia. Resignificação da luta de classes: um olhar sócio-histórico sobre Que Horas ela Volta? In: **Sessões do Imaginário**, Porto Alegre, v. 22, n. 37. p. 48-58, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/A_reassignificacao_da_luta_de_classes_um_olhar_soci.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2020.

MARQUES, Magaly de Carvalho Correia. **Proteção Social à Empregada e ao Empregado Doméstico no Brasil: Da escravidão ao trabalho decente – uma difícil trajetória**. 2011. 62 p. Monografia (Especialização em Políticas Públicas de Proteção e Desenvolvimento Social) - Brasília, 2011. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3313/1/Magaly%20Marques%20-%20Monografia%20vers%C3%A3o%20definitiva.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2020.

MARQUESE, Rafael de Bivar. A dinâmica da escravidão no Brasil: resistência, tráfico negreiro e alforrias, séculos XVII a XIX. *Novos estud. CEBRAP*, São Paulo, n. 74, p. 107-123, mar. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002006000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jul. 2020.

MARTINS, Roseli dos Santos. **A Proteção Previdenciária do Empregado Doméstico no Direito Positivo Brasileiro**. 2007. 217 p. Mestrado (Direito das Relações Sociais, sub área do Direito Previdenciário) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2007. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7548/1/Roseli%20Martins.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Manual do trabalho doméstico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 17-18.

MEDEIROS, Edilson da Silva. **Trabalho doméstico: direitos e obrigações do empregado e do empregador**. 2009. 131 p. Monografia (Atividades complementares de monografia jurídica) - Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2009.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é COVID-19**. Disponível em:<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 28 jul. 2020.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**. Parte Especial. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1984. p. 334.

MUYLAERT, Anna. **Que horas ela volta?** [Filme]. Produção de Guel Arraes, Cláudia Büschel, Caio Gullane, Fabiano Gullane, Débora Ivanov, Gabriel Lacerda, Anna Muylaert, Jair Neto e Gabriela Tocchio, direção de Anna Muylaert. Rio de Janeiro, Globo Filmes, Gullane Filmes e África Filmes, 2015. 112 min. Colorido. Sonoro.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho doméstico**. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 jun. 2020.

OIT. **Recomendação 201**. 2011. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/WCMS_242769/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jun. 2020.

_____. Organização Internacional do Trabalho. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico**. 2011. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jun. 2020.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda constitucional nº 72. Jus Navigandi**, Teresina, a. 18, nº 3565, abr. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/24004>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

ONU MULHERES. Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. OIT. Organização Internacional do Trabalho. CEPAL. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. **Trabalhadoras remuneradas do lar na América Latina e no Caribe frente à crise do Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/documentos/trabalhadoras-remuneradas-lar-america-latina-caribe-crise-covid-19>. Acesso em: 20 jul. 2020.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Manual do empregador e do empregado doméstico**. 1. ed. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973, p. 14.

PORTO, Dora. **Bioética e qualidade de vida: as bases da pirâmide social no coração do Brasil. Um estudo sobre a qualidade de vida das mulheres negras no Distrito Federal**. 2006. 311 p. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) - Universidade de Brasília (UnB), 2006. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/5677/1/2006-Dora%20de%20Oliveira%20e%20Silva%20Porto.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

PRETA-RARA. **Eu, empregada doméstica**. 1. ed. [S.L.]. Letramento Editora e Livraria, 2019. V. 1.

SANTOS, Aloysio. **Manual de contrato de trabalho doméstico: de acordo com a nova lei do trabalho doméstico de 2015**. 5. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

SENADO FEDERAL. Atividade Legislativa. **Projeto de Lei do Senado nº 224, de 2013 (Complementar)**. Projeto de lei dos empregados domésticos. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113104>>. Acesso em: 30 maio 2020.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho:** a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008, v. II, p. 259-268.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. **Linha doutrina:** o novo Direito do Trabalho Doméstico. São Paulo: Saraiva, 2015.

TEIXEIRA, João Régis Fassbinder. **Trabalho doméstico.** Curitiba: Juruá, 1994, p. 50-59.

ANEXOS

ANEXO 1



ANEXO II

RECOMENDAÇÃO 201 (OIT, 2011)⁸

R201 - Sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade em 1º de junho de 2011 em sua 100ª sessão; Havendo adotado a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011; Havendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia, e Havendo decidido que tais proposições deveriam tomar a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, Adota, neste dia 16 de junho do ano de dois mil e onze, a presente Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre os trabalhadores domésticos, 2011.

1. As disposições desta recomendação complementam as da Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 (“a Convenção”) e deveriam ser consideradas conjuntamente com elas.
2. No momento de adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deveriam:
 - (a) identificar e eliminar restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao exercício do direito dos trabalhadores domésticos de constituir suas próprias organizações ou afiliar-se às organizações de trabalhadores que julguem convenientes e ao direito das organizações de trabalhadores domésticos de se afiliarem a organizações, federações e confederações de trabalhadores;

⁸ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/WCMS_242769/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jun. 2020.

(b) contemplar a possibilidade de adotar ou apoiar medidas para fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores, as organizações que representem os trabalhadores domésticos e as organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, com a finalidade de promover, de forma efetiva, os interesses de seus membros, com a condição de que se proteja, em todo o momento, o direito à independência e autonomia de tais organizações, em conformidade com a legislação.

3. No momento de adotar medidas para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, os Membros, em conformidade com as normas internacionais do trabalho, deveriam, entre outras coisas:

(a) assegurar que os sistemas de exames médicos relacionados ao trabalho respeitem o princípio da confidencialidade de dados pessoais e a privacidade dos trabalhadores domésticos e estejam em consonância com o repertório de recomendações práticas da OIT, intitulado “Proteção de dados pessoais dos trabalhadores” (1997) e com outras normas internacionais pertinentes sobre proteção de dados pessoais;

(b) prevenir toda discriminação em relação a tais exames; e

(c) garantir que não se exija que os trabalhadores domésticos se submetam a exames de diagnóstico de HIV ou gravidez, ou que revelem seu estado quanto ao HIV ou gravidez.

4. Os Membros, ao avaliar a questão dos exames médicos dos trabalhadores domésticos, deveriam considerar:

a) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre saúde pública disponível com respeito aos principais problemas de saúde e enfermidades que podem suscitar em cada contexto nacional a necessidade da submissão a exames médicos;

b) colocar à disposição dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre exames médicos voluntários, os tratamentos médicos e as boas práticas de saúde e higiene, em consonância com as iniciativas de saúde pública destinadas à comunidade em geral;

c) difundir informação sobre as melhores práticas em matéria de exames médicos relativos ao trabalho, com as adaptações pertinentes para que seja considerado o caráter específico do trabalho doméstico.

5. (1) Os Membros deveriam, considerando as disposições da Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, identificar as modalidades de trabalho doméstico que, por sua natureza ou pelas circunstâncias nas quais são executadas, poderiam prejudicar a saúde, segurança ou moral de crianças e proibir e eliminar estas formas de trabalho infantil.

(2) Ao regulamentar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores domésticos, os Membros deveriam dedicar especial atenção às necessidades dos trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima de emprego definida pela legislação nacional e adotar medidas para protegê-los, inclusive:

(a) limitando estritamente sua jornada de trabalho para assegurar que disponham de tempo adequado para descanso, educação ou formação profissional, atividades de lazer e de contato com familiares;

(b) proibindo o trabalho noturno;

(c) restringindo o trabalho excessivamente exigente, tanto física como psicologicamente;

(d) estabelecendo ou fortalecendo mecanismos de vigilância de suas condições de trabalho e vida.

6. (1) Os Membros deveriam prestar assistência apropriada, quando necessário, para assegurar que os trabalhadores domésticos compreendam suas condições de emprego.

(2) Além dos elementos enumerados no Artigo 7 da Convenção, as condições de emprego deveriam incluir os seguintes dados:

(a) uma descrição do posto de trabalho;

(b) licença por enfermidade e, quando procedente, todo outro tipo de licença pessoal;

(c) a taxa de remuneração ou compensação das horas extras e das horas de disponibilidade imediata para o trabalho, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção;

(d) todo outro pagamento ao qual o trabalhador doméstico tenha direito;

(e) todo pagamento in natura e seu valor monetário;

(f) detalhes sobre o tipo de alojamento provido; e

(g) todo desconto autorizado da remuneração do trabalhador.

(3). Os Membros deveriam considerar o estabelecimento de um contrato de trabalho padrão para o trabalho doméstico, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos

trabalhadores domésticos e com as organizações representativas de empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

(4). O contrato padrão deverá estar permanentemente à disposição, de forma gratuita, dos trabalhadores domésticos, dos empregadores domésticos, das organizações representativas e do público em geral.

7. Os Membros deveriam considerar o estabelecimento de mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos do abuso, assédio e violência, por exemplo:

- a) criando mecanismos de queixa acessíveis com a finalidade de que os trabalhadores domésticos possam informar os casos de abuso, assédio ou violência;
- b) assegurando que todas as queixas de abuso, assédio ou violência sejam investigadas e sejam objeto de ações judiciais, segundo proceda; e
- c) estabelecendo programas de reinserção e readaptação dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência, inclusive proporcionando-lhes alojamento temporário e atenção à saúde.

8. (1) As horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho deveriam ser registradas com exatidão, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção, e o trabalhador doméstico deveria ter fácil acesso a esta informação;

(2) Os Membros deveriam considerar a possibilidade de elaborar orientações práticas a este respeito, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas de empregadores de trabalhadores domésticos, quando elas existam.

9. (1). Com respeito aos períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição dos membros do domicílio para atender a possíveis demandas por seus serviços (períodos de disponibilidade imediata para o trabalho), os Membros, na medida em que a legislação nacional ou acordos coletivos determinem, deveriam regulamentar:

(a) o número máximo de horas por semana, mês ou ano que pode ser solicitado ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade imediata para o trabalho e a forma com que podem calcular-se estas horas;

(b) o período de descanso compensatório ao qual o trabalhador doméstico tem direito, caso o período normal de descanso seja interrompido pela obrigação de permanecer em disponibilidade imediata para o trabalho; e

(c) a taxa segundo a qual o período de disponibilidade imediata para o trabalho deveria ser remunerado.

(2). Para os trabalhadores domésticos cujas tarefas habituais sejam realizadas à noite, levando em consideração as dificuldades do trabalho noturno, os Membros deveriam considerar a adoção de medidas comparáveis às que se refere o subparágrafo 9.1.

10. Os Membros deveriam tomar medidas para garantir que trabalhadores domésticos tenham direito a períodos adequados de descanso durante a jornada de trabalho que permitam a realização de refeições e pausas.

11. (1). O descanso semanal deveria ser de ao menos 24 horas consecutivas.

(2). O dia fixo de descanso semanal deveria ser determinado em comum acordo entre as partes, em conformidade com a legislação nacional ou acordos coletivos, atendendo às demandas do trabalho e às necessidades culturais, religiosas e sociais do trabalhador doméstico.

(3). Quando a legislação nacional ou acordos coletivos prevejam que o descanso semanal poderá ser acumulado em um período de mais de sete dias para os trabalhadores em geral, tal período não deverá exceder 14 dias para o trabalhador doméstico.

12. A legislação nacional ou os acordos coletivos deveriam definir as razões pelas quais pode-se exigir dos trabalhadores domésticos que prestem serviço em seu período de descanso diário ou semanal, e se deveria prever um período de descanso compensatório apropriado, independente de compensação financeira.

13. O tempo despendido pelo trabalhador doméstico no acompanhamento de membros do domicílio durante as férias não deveria ser contado como parte de suas férias anuais remuneradas.

14. Quando se estabeleça que o pagamento de uma determinada proporção da remuneração será feita em parcelas in natura, os Membros deveriam contemplar a possibilidade de:

- (a) estabelecer um limite máximo para a proporção da remuneração que poderá ser paga in natura, de forma a não diminuir indevidamente a remuneração necessária para a manutenção dos trabalhadores domésticos e suas famílias;
- (b) calcular o valor monetário dos pagamentos in natura, tomando por referência critérios objetivos, como o valor de mercado de tais prestações, seu preço de custo ou o preço fixado por autoridades públicas, segundo proceda;
- (c) limitar os pagamentos in natura ao que é claramente apropriado para o uso e benefício pessoal do trabalhador doméstico, como alimentação e acomodação;
- (d) assegurar, quando se exige a um trabalhador doméstico que resida no domicílio do empregador, que não se aplique nenhum desconto na remuneração com respeito ao alojamento, a menos que o trabalhador doméstico aceite o desconto, e
- (e) assegurar que os artigos diretamente relacionados ao desempenho das tarefas dos trabalhadores domésticos, como uniformes, ferramentas e material de proteção, assim como sua limpeza e manutenção, não sejam considerados como pagamentos in natura, e que seu custo não seja descontado da remuneração dos trabalhadores domésticos.

15. (1) os trabalhadores domésticos deveriam receber, no momento de cada pagamento, uma relação escrita de fácil compreensão, na qual figurem a remuneração total que será paga e a quantidade específica e a finalidade de qualquer dedução que tenha sido feita.

(2) Mediante o término da relação de trabalho, qualquer valor pendente deveria ser pago imediatamente.

16. Os Membros deveriam adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam de condições não menos favoráveis àquelas aplicadas aos demais trabalhadores em geral no que diz respeito à proteção dos créditos salariais no caso de insolvência ou falecimento do empregador.

17. Quando a acomodação e alimentação são fornecidas, deveriam prever-se, levando-se em consideração as condições nacionais, as seguintes condições:

- (a) um quarto separado e privado que seja adequadamente mobiliado e ventilado, equipado com uma maçaneta com chave, que deve ser entregue ao trabalhador doméstico;
- (b) acesso a instalações sanitárias em boas condições, compartilhada ou privadas;
- (c) iluminação suficiente e, na medida em que for necessário, calefação ou ar-condicionado, em função das condições prevalecentes do domicílio; e
- (d) refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente, adaptadas, quando proceda e de maneira razoável, às necessidades culturais e religiosas particulares dos trabalhadores domésticos a que se referem.

18. No caso do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por motivos que não sejam faltas graves, aos trabalhadores domésticos que moram no domicílio no qual trabalham deveria ser concedido um período razoável de aviso prévio e tempo livre suficiente durante este período para buscar um novo emprego e alojamento.

19. Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam adotar medidas com a finalidade de, por exemplo:

- (a) proteger os trabalhadores domésticos, eliminando ou reduzindo ao mínimo, na medida do razoavelmente factível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, com vistas a prevenir acidentes, enfermidades e mortes e promover a segurança e saúde no trabalho nos domicílios que constituam locais de trabalho;
- (b) estabelecer um sistema de inspeção suficiente e apropriado, em conformidade com o disposto no artigo 17 da Convenção, e sanções adequadas em caso de infração da legislação do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- (c) instaurar procedimentos para a coleta e publicação de estatísticas sobre enfermidades e acidentes profissionais relativos ao trabalho doméstico, assim como outras estatísticas que se considerem úteis para a prevenção dos riscos e acidentes no contexto da segurança e saúde no trabalho;
- (d) prestar assistência em matéria de segurança e saúde no trabalho, inclusive sobre aspectos ergonômicos e equipamentos de proteção; e

(e) desenvolver programas de formação e difundir orientações sobre os requisitos em matéria de segurança e saúde no trabalho que sejam específicas para o trabalho doméstico.

20. (1). Os Membros deveriam considerar, em conformidade com a legislação nacional, meios para facilitar o pagamento das contribuições à previdência social, inclusive com respeito aos trabalhadores domésticos que prestam serviços para múltiplos empregadores, por exemplo, mediante um sistema de pagamento simplificado.

(2). Os Membros deveriam considerar a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para assegurar que os trabalhadores domésticos migrantes, cobertos por tais acordos, gozem da igualdade de tratamento com respeito à seguridade social, assim como do acesso aos direitos de seguridade social e à manutenção ou a transferência de tais direitos.

(3). O valor monetário dos pagamentos in natura deveria ser devidamente considerado para fins de previdência social, inclusive com respeito à contribuição dos empregadores e dos direitos e benefícios dos trabalhadores domésticos.

21. (1) Os Membros deveriam considerar a adoção de medidas adicionais para assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores domésticos e, em particular dos trabalhadores domésticos migrantes, como por exemplo:

(a) estabelecer uma linha telefônica nacional de assistência, com serviços de tradução para os trabalhadores domésticos que precisam de apoio;

(b) em consonância com o artigo 17 da Convenção, prever um sistema de visitas, antes da colocação, a domicílios que empregam trabalhadores domésticos migrantes;

(c) criar uma rede de alojamento de emergência;

(d) sensibilizar empregadores quanto a suas obrigações, proporcionando-lhes informação sobre as boas práticas relativas ao emprego dos trabalhadores domésticos, sobre as obrigações legais em matéria de emprego e migração em relação aos trabalhadores domésticos migrantes, sobre suas medidas de execução e as sanções em caso de infração, e sobre os serviços de assistência à disposição dos trabalhadores domésticos e seus empregadores;

(e) assegurar que trabalhadores domésticos possam recorrer a mecanismos de queixa e tenham a capacidade para apresentar recursos legais, tanto civil quanto penal, durante o emprego e depois de terminada a relação de trabalho, independentemente de ter deixado o país de emprego;

e

(f) estabelecer um serviço público de assistência que informe aos trabalhadores domésticos, em idiomas que eles compreendam, acerca de seus direitos, da legislação relevante, dos mecanismos de queixa disponíveis e de recursos disponíveis, em relação à legislação em matéria de emprego e a legislação sobre migração, assim como acerca da proteção jurídica contra delitos como atos de violência, o tráfico de pessoas e a privação de liberdade, e lhes proporcione outros dados que possam necessitar.

(2) Os membros que são países de origem de trabalhadores domésticos migrantes deveriam contribuir para a proteção efetiva dos direitos desses trabalhadores, informando-lhes seus direitos antes de sua partida de seu país, estabelecendo fundos de assistência legal, serviços sociais e consulares especializados e adotando qualquer outra medida que seja apropriada.

22. Os membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam considerar a possibilidade de especificar, por meio de legislação nacional ou outras medidas, as condições sob as quais os trabalhadores domésticos migrantes teriam direito à repatriação sem ônus para eles, após o término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

23. Os Membros deveriam promover boas práticas das agências privadas de emprego com relação aos trabalhadores domésticos, inclusive trabalhadores domésticos migrantes, tendo em conta os princípios e enfoques contemplados na Convenção sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 181) e na Recomendação sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 188).

24. Na medida em que seja compatível com a legislação e a prática nacionais relativas ao respeito à privacidade, os membros poderão considerar as condições sob as quais os inspetores do trabalho ou outros funcionários encarregados de zelar pelo cumprimento das disposições aplicáveis ao trabalho doméstico deveriam ser autorizados a ter acesso aos locais em que se realiza o trabalho.

25. (1) Os membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam estabelecer políticas e programas, com o objetivo de:

(a) fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego;

(b) atender as necessidades dos trabalhadores domésticos quanto ao alcance do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e

(c) assegurar que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos sejam considerados no contexto de esforços gerais de conciliação entre responsabilidades do trabalho e familiares.

(2) Os membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam elaborar indicadores e sistemas de medição apropriados de maneira a fortalecer a capacidade dos órgãos nacionais de estatística com o objetivo de coletar, de maneira efetiva, dados necessários para facilitar a formulação eficaz de políticas em matéria de trabalho doméstico.

26. (1) Os membros deveriam considerar a cooperação entre si para assegurar que a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, e a presente Recomendação sejam aplicadas de forma efetiva aos trabalhadores domésticos migrantes.

(2) Os Membros deveriam cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas, acesso à seguridade social, monitoramento das atividades de agências privadas de emprego que contratam pessoas para desempenhar trabalho doméstico em outro país, à difusão de boas práticas e à compilação de estatísticas sobre trabalho doméstico.

(3) Os membros deveriam tomar as medidas apropriadas para assistir uns aos outros e dar efeito às disposições da Convenção por meio da cooperação ou assistência internacionais reforçadas,

ou ambas, que incluam apoio ao desenvolvimento social e econômico e prática de programas de erradicação da pobreza e de ensino universal.

(4) No contexto da imunidade diplomática, os membros deveriam considerar:

- a) a adoção de políticas e códigos de conduta para o pessoal diplomático destinados a prevenir a violação dos direitos dos trabalhadores domésticos; e
- b) a cooperação entre si em nível bilateral, regional e multilateral com a finalidade de enfrentar as práticas abusivas contra os trabalhadores domésticos e preveni-las.

ANEXO III

EMPREGADO DOMÉSTICO. REQUISITOS. Nos termos do artigo 1º da Lei Complementar nº 150 de 01/06/2015, o empregado doméstico é 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 2 (dois) dias por semana. O elemento continuidade é essencial ao reconhecimento do contrato de trabalho doméstico, não se confundindo com a não eventualidade ou habitualidade prevista no artigo 3º da CLT, para efeito da configuração do vínculo de emprego do trabalhador comum. Demonstrado que a relação havida entre as partes se reveste dos elementos configuradores da relação de emprego doméstico, a pretensão de inexistência de vínculo empregatício é improcedente. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010492-93.2018.5.03.0169 (RO); Disponibilização: 14/12/2018; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence)

VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. CARACTERIZAÇÃO. Como se sabe, ao empregado doméstico são aplicáveis as regras estipuladas na Lei 5.859/72, considerando que a relação jurídica, alegada na inicial, teve início em 02/2003. Para que se estabeleça este vínculo é necessário que estejam presentes, na relação havida entre as partes, não só os requisitos previstos no artigo 1º da mencionada lei, ou seja, prestação de serviços de natureza contínua e de finalidade não econômica/lucrativa à pessoa, ou à família, no âmbito residencial destas, mas, também, os constantes no artigo 3º da CLT, quais sejam, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. Ademais, consoante o art. 1º da Lei Complementar 150/2015, é considerado empregado doméstico 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 2 (dois) dias por semana. Assim, restando comprovado nos autos que a reclamante trabalhava ao longo de toda a semana para o reclamado, impõe-se reconhecer o vínculo empregatício doméstico entre as partes. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010550-06.2018.5.03.0005 (AIRO); Disponibilização: 18/07/2019; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Marcio Ribeiro do Valle)

ANEXO IV

ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL - DISTINÇÃO. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os danos morais dele provenientes decorrerem da prática de atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do autor às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam o preposto da ré a perseguir sua vítima, a hipótese então configurada é de assédio moral no trabalho. Ambas as formas de assédio, moral e sexual, dão direito à reparação do dano sofrido (8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª R. do TRT RO 01087-2006-020-03-00-4 / 2006, Rel. Juiz Cleube de Freitas Pereira, j. 16-5-2007, DJMG, 26-5-2007, p. 33).

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral nas relações trabalhistas pode ser caracterizado como o comportamento abusivo do empregador ou de seus prepostos, manifestando-se, sobretudo, por gestos, palavras e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica do empregado, degradando o ambiente de trabalho. O trabalhador sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente. Há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral, podendo ser enaltecida a intensidade da violência psicológica. É necessário, para tanto, que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima e demais problemas pessoais do que com a hostilidade no local de trabalho. As perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. devem guardar nexos de causalidade com o fato danoso. (Ac. da 6ª T. do TRT da 3ª R., RO 01364-2006-112-03-00-2/2006, Rel. Juiz Hegel de Brito Boson, j. 24-9-2007, DJMG, 4-10-2007, p. 13 apud MEDEIROS, 2009).