

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**

TATIANE DA SILVA

**ECONOMIA DE GÊNERO E RAÇA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO  
EMPREGO DOMÉSTICO E SEUS REFLEXOS DEVIDO À INTRODUÇÃO DA  
LEI Nº 150/2015 – PEC DAS DOMÉSTICAS, NAS PRINCIPAIS REGIÕES  
METROPOLITANAS BRASILEIRAS E NO DISTRITO FEDERAL**

Porto Alegre

2018

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**

TATIANE DA SILVA

**ECONOMIA DE GÊNERO E RAÇA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO  
EMPREGO DOMÉSTICO E SEUS REFLEXOS DEVIDO À INTRODUÇÃO DA  
LEI Nº150/2015 – PEC DAS DOMÉSTICAS, NAS PRINCIPAIS REGIÕES  
METROPOLITANAS BRASILEIRAS E NO DISTRITO FEDERAL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia, modalidade profissional, área de concentração: Economia.

Orientador: Prof. Dr. Eugenio Lagemann

Porto Alegre

2018

CIP - Catalogação na Publicação

Silva, Tatiane da

Economia de gênero e raça : uma análise comparativa do emprego doméstico e seus reflexos devido à introdução da Lei nº 150/2015 - PEC das Domésticas, nas principais regiões metropolitanas brasileiras e no Distrito Federal / Tatiane da Silva. -- 2018.

171 f.

Orientador: Eugenio Lagemann.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia, Porto Alegre, BR-RS, 2018.

1. Emprego doméstico. 2. Relações de gênero. 3. Relações de raça. 4. Mercado de trabalho. I. Lagemann, Eugenio, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

TATIANE DA SILVA

**ECONOMIA DE GÊNERO E RAÇA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO  
EMPREGO DOMÉSTICO E SEUS REFLEXOS DEVIDO À INTRODUÇÃO DA  
LEI Nº 150/2015 – PEC DAS DOMÉSTICAS, NAS PRINCIPAIS REGIÕES  
METROPOLITANAS BRASILEIRAS E NO DISTRITO FEDERAL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia, modalidade profissional, área de concentração: Economia.

Aprovada em: Porto Alegre, 20 de fevereiro de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Eugenio Lagemann - Orientador  
UFRGS

---

Prof. Dra. Cristina Ribas Vargas  
INCRA

---

Prof. Dra. Maria Ivanice Vendruscolo  
UFRGS

---

Prof. Dr. Ronaldo Herrlein Jr.  
UFRGS

*‘Ela (a escravidão) espalhou por nossas vastas solidões uma grande suavidade; seu contato foi a primeira forma que recebeu a natureza virgem do país, e foi a que ele guardou; ela povoou-o como se fosse uma religião natural e viva, com os seus mitos, suas legendas, seus encantamentos; insuflou-lhe sua alma infantil, suas tristezas sem pesar, suas lágrimas sem amargor...’.*

*Autor: Joaquim Nabuco*

## AGRADECIMENTO

Este trabalho não foi concebido individualmente, mas é fruto da ajuda e dedicação de muitas pessoas, que estiveram presentes em minha trajetória de vida e acadêmica. Gostaria por isso, de agradecer aos que me ajudaram a concretizar este sonho.

Primeiramente agradecer a minha mãe Aida da Silva, razão pela qual dediquei meus esforços nessa pesquisa. Mãe, no mais profundo da alma, muitas vezes desejei que a senhora como empregada doméstica ou diarista não fosse explorada por suas patroas, que insistiam em te pagar o mínimo, ou te deixar trabalhando após o horário combinado, sem se importar que tivesse uma família e contas a pagar, saibas que foste minha fonte de inspiração para crescer, estudar, ter uma carreira, uma profissão e trabalhar de forma digna. Se eu sou hoje a pessoa que me tornei, com grandes princípios, é porque tu, mesmo chegando cansada do trabalho, sempre me apoiaste, me alimentaste e me amaste.

Ao meu pai Luis Francisco Farias, que me ensinou com um jeito meio ríspido a viver a vida com dignidade e simplicidade, quero dizer que tu iluminaste meus caminhos com tua dedicação para que eu chegasse onde cheguei.

Por isso nessa data tão especial, não bastaria um muito obrigado aos meus pais queridos que se doaram por inteiro e renunciaram aos seus sonhos, para que muitas vezes eu pudesse realizar os meus. Pela longa espera e compreensão durante a minha jornada, não bastaria um muitíssimo obrigado. A vocês meus pais que estiveram sempre a meu lado gostaria de dizer que a minha dívida com vocês é impagável, e eu 'AMO VOCÊS'.

A minha irmã Daiana gostaria de agradecer por sua amizade e carinho, boas risadas, conselhos e disponibilidade para conversar em momentos de angústias.

Aos meus sobrinhos Danyelle e Raphael, gostaria de agradecer as brincadeiras, os pequenos gestos de amor e carinho que fizeram com que essa trajetória acadêmica se tornasse mais feliz e divertida.

Ao meu tio Oscar da Silva, que parece mais um 'paizão' para mim, agradeço pela preocupação que sempre teve comigo, por ter acreditado em mim, no meu talento e por ter me incentivado a crescer sempre mais. Com você aprendi que o céu é o limite e quando se sonha não importa o dia, a idade, ou o momento, pois uma emoção maior te impulsiona para chegar ao seu objetivo. Tio tu és a minha referência de sucesso, e se um dia eu chegar a ser metade

do ser humano que és, podes ter a certeza de que serei a pessoa mais realizada do mundo, muito obrigado por tudo, EU TE AMO.

Agradeço a ajuda do meu orientador Prof. Dr. Eugenio Lagemann que sempre me acolheu e esclareceu as minhas dúvidas.

Ao referenciar todos os professores maravilhosos que me acompanharam nessa trajetória acadêmica durante o Mestrado Profissional em Economia, faço minhas as palavras de Cury (2003, p. 168), agradeço aos professores, pelo amor com que trataram até hoje a educação. Muitos de vocês gastaram os melhores anos de suas vidas, alguns até adoeceram, nessa árdua tarefa. O sistema social não os valoriza na proporção da sua grandeza, mas tenham a certeza de que, sem vocês, a sociedade não tem horizonte, nossas noites não têm estrelas, nossa alma não tem saúde, nossa emoção não tem alegria. Agradeço seu amor, sabedoria, lágrimas, criatividade e perspicácia, dentro e fora de sala de aula. O mundo pode não os aplaudir, mas o conhecimento mais lúcido da ciência tem de reconhecer que vocês são os profissionais mais importantes da sociedade. Professores, muito obrigado. Vocês são mestres da vida.

Agradeço a todos os amigos que fiz no decorrer do Mestrado Profissional em Economia, que me fizeram companhia e tornaram as aulas mais descontraídas, em especial agradeço àquele que esteve sempre presente em minha vida, me ensinando, desenvolvendo trabalhos ao meu lado e me motivando a nunca desistir, querido amigo Jairo Silva da Silva você dá sentido à palavra AMIZADE, e quero que saibas, que mesmo com o passar do tempo, e que nossas vidas tomem rumos diferentes, você estará sempre presente em meus pensamentos e poderá contar comigo para o que precisar.

Aos meus parentes e amigos que muitas vezes dedicaram parte de seu tempo para me visitar em casa, e muitas vezes me pegavam ocupada fazendo trabalhos, ou estudando para alguma prova, gostaria de pedir desculpa e agradecer por terem paciência e o mais importante por terem lembrado de mim, gostaria de dizer que vocês moram no meu coração e que a minha ausência será recompensada em breve.

A todos esses anjos que Deus colocou em meu caminho, faço uma singela homenagem através das palavras de Cury (2003, p. 169): o tempo pode passar e nos distanciar, mas jamais se esqueçam de que ninguém morre quando se vive no coração de alguém. Levaremos por toda a nossa história um pedaço do seu ser dentro do nosso próprio ser.

## RESUMO

No contexto atual o emprego doméstico ocupa um papel de suma importância nos lares do mundo inteiro, visto que as empregadas domésticas são as responsáveis pelas atividades de cuidado e bem-estar das famílias, que são indispensáveis para a manutenção da humanidade. Conforme o exposto, observamos que o emprego doméstico está inserido no conjunto compreendido pelas atividades de trabalhos reprodutivos ou de cuidados, que emprega principalmente mulheres de classes e raças desprivilegiadas. Apesar da enorme importância deste nicho de ocupação, as atividades ligadas à reprodução possuem um caráter de invisibilidade, herança de nosso passado escravocrata e da permanência de relações raciais desiguais advindas da abolição, não agregando valor econômico ao trabalho da mulher dentro da esfera capitalista, razão pela qual as domésticas recebem as piores remunerações quando comparadas às demais classes de trabalhadores. Com base nesta preocupação, essa dissertação analisa as principais características do emprego e das pessoas ocupadas como domésticas nas sete principais regiões metropolitanas brasileira, traçando um perfil atualizado das mudanças ocorridas nos anos de 1996 a 2016 para esse setor, utilizando como metodologia no tratamento da evidência empírica, a estatística descritiva, com base em dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Secundariamente, analisa as relações de gênero e raça envolvidas na ocupação doméstica, e os desafios enfrentados por essas profissionais para se manter no mercado diante dos direitos adquiridos com a nova legislação. Posteriormente analisa o comportamento dos empregadores com relação aos novos benefícios percebidos pelas domésticas com a introdução da Lei Complementar nº 150/2015 (PEC das Domésticas), visto que esses benefícios ocasionam um possível aumento real de salário das trabalhadoras domésticas, o que afeta diretamente o dispêndio da renda familiar dos empregadores.

**Palavras-chave:** Relações de gênero. Relações de raça. Emprego doméstico. Mercado de trabalho.

## ABSTRACT

In the present context, domestic employment plays a very important role in the homes of the whole world, since domestic servants are responsible for the care and welfare activities of families, which are indispensable for the maintenance of humanity. According to the above, we observe that domestic employment is included in the group comprised of the activities of reproductive or care work, which mainly employ women from underprivileged classes and races. Despite the enormous importance of this niche of occupation, the activities linked to reproduction have a character of invisibility, inheritance of our slave-owning past and unequal racial relations from abolition, not adding economic value to the work of women within the capitalist sphere, reason for the which the domestic ones receive the worse remunerations when compared to the other classes of workers. Based on this concern, this dissertation analyzes the main characteristics of employment and of persons employed as domestic workers in the seven major Brazilian metropolitan regions, drawing an updated profile of the changes that occurred in the years 1996 to 2016 for this sector, using as methodology in the treatment of evidence empirical, descriptive statistics, based on data from the Unemployment Employment Survey (PED). Secondly, it analyzes the gender and race relations involved in the domestic occupation, and the challenges faced by these professionals to stay in the market before the rights acquired with the new legislation. Later, it analyzes the behavior of employers regarding the new benefits perceived by domestic workers with the introduction of Complementary Law No. 150/2015 (Domestic PEC), since these benefits cause a possible real increase in the salary of domestic workers, which directly affects the household income of employers.

**Keywords:** Gender relations. Race relations. Domestic labor. Labor market.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos ocupados por sexo e setores de atividade, nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal, 2011 (%) .....	108
Gráfico 2 - Distribuição das trabalhadoras domésticas segundo faixa etária nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal - 2012 e 2016 .....	111
Gráfico 3 - Distribuição das trabalhadoras domésticas segundo escolaridade nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal em 2016 .....	116
Gráfico 4 - Variação da ocupação total feminina e do emprego doméstico feminino nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2016/2015 .....	121
Gráfico 5 - Proporção de mulheres ocupadas no emprego doméstico nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 a 2016 .....	122
Gráfico 6 - Distribuição das trabalhadoras domésticas, segundo posição na ocupação nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal em 2016 .....	124
Gráfico 7 - Índices do nível de ocupação das trabalhadoras domésticas, segundo posição na ocupação nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 a 2016 .....	126
Gráfico 8 - Proporção de trabalhadoras domésticas mensalistas com CTPS assinada que trabalharam acima das 44 horas semanais nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 e 2016 .....	130
Gráfico 9 - Rendimento médio real por hora das trabalhadoras domésticas, segundo posição na ocupação nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2016 .....	132
Gráfico 10 - Evolução da proporção de trabalhadoras domésticas que contribuem para a Previdência Social nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 a 2016 .....	133
Gráfico 11 - Proporção de trabalhadoras domésticas que contribuem para a Previdência Social nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012, 2015 e 2016 .....	135

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resumo da Convenção 189 e da Recomendação 201 da OIT .....	88
Quadro 2 – Comparativo das principais mudanças trazidas pela Lei Complementar nº 150/2015 – PEC das Domésticas .....	92

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição da População Economicamente Ativa, por sexo nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal, 1996/2016 (%) .....	110
Tabela 2 - Distribuição de mulheres empregadas domésticas, por posição na ocupação, segundo faixa etária nas Regiões Metropolitanas (%) .....	113
Tabela 3 - Distribuição de mulheres empregadas domésticas, por posição na ocupação, segundo nível de instrução nas Regiões Metropolitanas (%) .....	114
Tabela 4 - Distribuição das mulheres empregadas domésticas, por posição na ocupação, segundo posição no domicílio nas Regiões Metropolitanas (%) .....	117
Tabela 5 - Distribuição das mulheres ocupadas no emprego doméstico, por raça, nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal (%) .....	118
Tabela 6 - Jornada média semanal trabalhada e proporção das mulheres trabalhadoras domésticas mensalistas com carteira assinada com jornada acima das 44 horas e diaristas nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal em 2016 .....	128
Tabela 7 - Rendimento médio real por hora em reais (R\$) das trabalhadoras domésticas nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012, 2015 e 2016 .....	131

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMNB	Articulação de Mulheres Negras Brasileiras
CBO	Classificação Ocupacional Brasileira
CIT	Conferências Internacionais do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CONCLAT	Congresso Nacional dos Trabalhadores
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CONTRACS	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e dos Serviços
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única de Trabalhadores
DF	Distrito Federal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FENATRAD	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICV	Índice de Custo de Vida
INPC	Índice Nacional de Preço ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
	International Research and Training Institute for the Advancement of
INSTRAW	Women
IPC	Índice de Preços ao Consumidor
ISIC	Instituto Superior de Investigación Cooperativa
JOC	Juventude Operária Católica
LC	Lei Complementar
MAM	Movimento Autônomo de Mulheres
MP	Medida Provisória
MST	Movimento Sem Terra
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

NED	Nova Economia Doméstica
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não-Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
REDOM	Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos
RMBH	Região Metropolitana de Belo Horizonte
RMF	Região Metropolitana de Fortaleza
RMPA	Região Metropolitana de Porto Alegre
RMR	Região Metropolitana de Recife
RMS	Região Metropolitana de Salvador
RMSP	Região Metropolitana de São Paulo
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SEPPIR	Secretaria de Política para Promoção da Igualdade Racial
SPM	Secretaria de Política para Mulher
TEN	Teatro Experimental do Negro
TIP	Piores Trabalhos Infantis
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNICEF	United Nations Children's Fund
UNSTATS	United Nations Statistics

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>A RELAÇÃO DA MULHER E O TRABALHO REPRODUTIVO .....</b>	<b>22</b>
2.1	FEMINIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO .....	29
2.1.1	O movimento de mulheres, a ‘primeira onda’ feminista sob a ótica dos economistas clássicos.....	30
2.1.2	Os movimentos feministas brasileiros .....	34
2.2	TRABALHO DOMÉSTICO: A FIGURA DO TRABALHO REPRODUTIVO .....	37
2.2.1	O emprego doméstico e a OIT .....	37
2.2.2	Legislação trabalhista brasileira para o emprego doméstico .....	41
<b>3</b>	<b>O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL EM UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA.....</b>	<b>48</b>
3.1	FORMAÇÃO DA MÃO DE OBRA DOMÉSTICA NA AMÉRICA LATINA INFLUENCIADA PELO FATOR RAÇA .....	49
3.2	ASPECTO HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO E SUAS RAÍZES ESCRAVOCRATAS .....	56
<b>4</b>	<b>A LUTA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS: UMA TRAJETÓRIA DA DESIGUALDADE DE DIREITOS E AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA .....</b>	<b>68</b>
4.1	UMA HISTÓRIA DE LUTAS: DAS ASSOCIAÇÕES AOS SINDICATOS .....	69
4.2	TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL .....	73
4.3	A FORMA DE ATUAÇÃO DA OIT E AS NORMAS INTERNACIONAIS ABRANGENTES AO TRABALHO DOMÉSTICO .....	86
<b>5</b>	<b>NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES NO EMPREGO DOMÉSTICO BRASILEIRO NOS ANOS RECENTES .....</b>	<b>103</b>
5.1	O CENÁRIO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO MERCADO DE TRABALHO.....	104
5.1.1	Caracterização do trabalho doméstico no Brasil .....	105

5.2	IDENTIFICANDO O PERFIL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL.....	107
<b>5.2.1</b>	<b>Quem representa a classe doméstica brasileira? .....</b>	<b>108</b>
5.3	MELHORIAS NO TRABALHO DOMÉSTICO COM A INTRODUÇÃO DA LEI 150/2015 – PEC DAS DOMÉSTICAS, NAS PRINCIPAIS REGIÕES METROPOLITANAS BRASILEIRAS E NO DISTRITO FEDERAL .....	120
<b>6</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>137</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>144</b>
	<b>ANEXO A - LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015...</b>	<b>154</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Adam Smith, o pai das ciências econômicas, teorizou sobre o funcionamento dos mercados, constatando que não seria a boa vontade dos produtores, mas sim a busca do próprio interesse de cada indivíduo o que levaria a um equilíbrio geral em que se satisfazem as necessidades humanas por bens e serviços (SMITH, 1776<sup>1</sup> apud MATTOS, 2005).

Sobre essa ótica os homens seriam guiados pela busca de seus interesses e o mercado atingiria o equilíbrio pela ação da consagrada ‘mão invisível’. Desta forma, a lógica racionalista percorre as escolas do pensamento econômico marginalista e neoclássica, que recentemente vem buscando aplicar em novos grupos a lógica de maximização que explica a operação dos mercados. Nesse contexto, Hirschman (1986), chama essas tendências de ‘expedições imperialistas’ em setores não tradicionais para a ciência econômica. Dentro dessas incursões, alguns cientistas econômicos buscam aplicar a lógica racional, em termos de busca do próprio interesse, em para ‘atividades como o crime, o casamento, a procriação, a burocracia, o voto e a participação nos negócios públicos’ (HIRSCHMAN, 1986, p. 124). Seguindo por essa sistemática, os ‘criminosos, amantes, pais, burocratas ou eleitores’ estão sempre procurando otimizar suas utilidades. A humanidade, portanto, não seria guiada por sentimentos complexos, como amor, paixão, medo, vingança, desejo, mas pela simples intenção de otimização de benefícios individuais.

Os conhecimentos provindos dessa ciência assentada na premissa da racionalidade nos remetem ao entendimento que a complexidade das relações históricas humanas vêm sendo motivo de crítica das economistas feministas, entre outros. Visto que o ‘homem racional’ é guiado por intenções maximizadoras, pouco se explica a respeito das desigualdades de gênero, esfera produtiva e reprodutiva.

As teóricas feministas e economistas vêm procurando mostrar desde o século XVIII que a teoria clássica e seus herdeiros, ao separarem a esfera produtiva da reprodutiva, estão fazendo distinção das atividades voltadas para o mercado, daquelas voltadas ao lar. Assim sendo, teriam relegado as mulheres às funções menos favorecidas. Desta forma, o sistema capitalista, segundo a visão das feministas, não seria guiado pela maximização dos resultados para todos, mas sim por ideologias que lhes antecedem e servem para sustentar o sistema patriarcal e racista.

---

<sup>1</sup> SMITH, Adam. A riqueza das nações, 1776. In: MATTOS, Laura Valladão. As razões do laissez-faire: uma análise do ataque ao ‘sistema mercantil’ e da defesa da ‘liberdade natural’ na riqueza das nações. Natal, 2005.

A Nova Economia Doméstica (NED)<sup>2</sup> nos anos 1960 reforçou os pressupostos da diferenciação de gênero, indicando que a lógica racional das mulheres seria diferente da lógica dos homens. A resposta da teoria neoclássica às diferenciações de gênero relaciona-se ao fato das mulheres maximizarem sua utilidade, quando se especializarem nos serviços domésticos, visto que possuem uma natureza biologicamente maternal, voltada aos cuidados.

Sobre esse ponto de vista lógico, racional e econômico podemos explicar várias razões, tais como: as esposas exercem atividades gratuitas para seus maridos, em suas residências - explicar os nichos de trabalhos femininos desvalorizados - explicar como mesmo mais escolarizadas e exercendo as mesmas atividades, as mulheres recebem salários menores que os homens - explicar a fragilidade da realidade feminina dentro do sistema capitalista e a feminização da pobreza do mundo.

Para as feministas o ‘mito da mulher’, que já havia sido anteriormente condenado, procurava desmascarar a questão do gênero. Conforme Beauvoir (2010), ‘não se nasce mulher, torna-se uma’. Dessa forma, o gênero passa a ser fruto das relações sociais. Assim, ao reivindicarem a não neutralidade do gênero, as feministas demonstraram a existência de um interesse por parte do patriarcado de identificar a mulher como biologicamente mais sensível, maternal e menos racional, relegando-a os afazeres domésticos e às atividades menos valorizadas no mercado de trabalho.

Segundo Bernardino-Costa (2013), quando procuramos generalizar a questão da mulher, além de nos equivocarmos com as hipóteses generalizantes, ocultamos a existência de diferenças entre elas, em especial as que relacionam as condições das mulheres negras, assim, como daquelas de raças e classes sociais menos favorecidas, como as indígenas, as latino-americanas e as migrantes pobres. Todo esse conjunto complexo de questões relacionadas à mulher refere-se ao que será reivindicado pelo feminismo interseccional, que emergiu nos Estados Unidos durante os anos 1970 e 1980, o qual trazia a ideia de que interseccionalidade referia-se ‘à forma pela qual o racismo, as relações patriarcais, a opressão de classe e outros eixos possíveis de poder e discriminação criam desigualdades (BERNARDINO-COSTA, 2013)’.

---

<sup>2</sup> A Nova Economia Doméstica (NED) é a responsável pelo auxílio no desenvolvimento social, abrangendo os cuidados com a organização da alimentação, vestuário, saúde, habitação e os direitos do consumidor dos familiares do domicílio.

No que tange às questões organizacionais da sociedade na esfera reprodutiva, suas relações de gênero e raça no mercado de trabalho traduzem particularmente o emprego doméstico, que é o tema desta dissertação. Nos países subdesenvolvidos, o acesso das mulheres de classe média e alta ao mercado de trabalho assalariado foi possibilitado pela grande oferta de serviços das empregadas domésticas, geralmente mulheres pobres, de baixa escolaridade e provenientes das zonas rurais, visto que nem o Estado, nem a esfera privada, nem os homens através de uma divisão igualitária das tarefas, supriram a demanda por esses afazeres.

Neste contexto, vale ressaltar particularmente que o emprego doméstico nos remete à indagação relacionada à lógica da racionalidade maximizadora de utilidade, que dificilmente haverá resposta. Visto que não há como explicar, por exemplo, por que a classe doméstica uma das principais ocupações das mulheres no mundo sempre foi uma categoria vulnerável no Brasil? - Categoria à qual tradicionalmente negaram durante anos seus direitos, argumentando, para justificar tal diferença, o embasamento da doutrina e jurisprudência trabalhista, que leva em conta a relação de confiança transferida do empregador à empregada doméstica.

Devido a essa relação, a doméstica seria considerada ‘quase um membro da família’, razão pela qual essa classe de trabalhadoras teve seus direitos restringidos durante anos, quando comparados aos dos demais tipos de empregados.

Diante o exposto, minha motivação particular ao elaborar o estudo sobre o emprego doméstico nesta dissertação relaciona-se por ser um tema ‘tocante ao meu coração’, primeiramente na apreensão que sempre tive ao ver os direitos negados a minha mãe que trabalhou a maior parte de sua vida como doméstica, posteriormente com a preocupação com as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho, assim como e importância deste estudo para as ciências econômicas.

Dentre as ciências sociais, a economia, possui um papel político e deve ser sensível aos problemas humanos, desta forma menciono a reflexão de Hirschman (1986, p. 133) de que:

A moralidade não é algo como a redução da poluição, que pode ser obtida mediante leves modificações em um projeto industrial! Ao contrário: ela tem seu lugar no centro de nosso trabalho, na condição de que os pesquisadores em ciência social sejam moralmente vivos. (HIRSCHMAN, 1986, p. 133).

O objetivo principal do presente estudo refere-se ao diagnóstico do emprego doméstico e das pessoas que ocupam tal função, visando analisar as principais características desse nicho de mercado nas sete principais regiões metropolitanas brasileiras, nos anos recentes, assim como analisar o comportamento dos empregadores com relação aos novos benefícios percebidos pelas domésticas com a introdução da Lei Complementar Nº 150/2015 (PEC das Domésticas), visto que esses benefícios ocasionam um possível aumento real de salário das trabalhadoras domésticas, o que interfere diretamente no dispêndio da renda familiar dos empregadores (BRASIL, 2015). Secundariamente, de modo a servir como pano de fundo ao objetivo principal, ou como conteúdo complementar tratamos de analisar as relações de gênero e raça envolvidas na ocupação doméstica, e os desafios enfrentados por essas profissionais para se manter no mercado diante dos direitos adquiridos com a nova legislação.

Traçados os objetivos que norteiam essa dissertação, apresentamos a sua estrutura de exposição, que será distribuída em quatro capítulos, além desta introdução e da conclusão.

No primeiro capítulo analisamos o emprego doméstico no campo da economia feminista e de gênero, apontando-o como um nicho de trabalho feminino e uma forma de oferta de trabalho reprodutivo. Na primeira seção desse capítulo, elucidamos os conceitos de trabalho reprodutivo, relações de gênero e patriarcado, buscando relacionar as principais correntes teóricas dentro da economia de gênero e feminista que tratam a respeito da questão do emprego doméstico. Na segunda seção, apresentamos os conceitos do emprego doméstico conforme as normativas internacionais, segundo o que preceitua a Organização Internacional do Trabalho (OIT), da legislação trabalhista brasileira e das estatísticas do trabalho, a partir da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

No segundo capítulo, identificamos quem realiza as atividades domésticas a partir da revisão de literatura histórica sobre o Brasil e a América Latina, considerando que o emprego doméstico está envolto nas relações de gênero e na divisão sexual do trabalho. Na primeira seção, abordamos o emprego doméstico na América Latina e sua relação com a colonização europeia, registrando algumas permanências nos dias atuais das relações raciais constituídas no período colonizador. Na segunda seção, traçamos as raízes do passado escravocrata do emprego doméstico brasileiro, partindo da análise crítica dos autores brasileiros Gilberto Freyre e Florestan Fernandes. Abordamos, nesse capítulo, as questões relacionadas com a

‘democracia racial’ brasileira, que justifica como a população negra, ex-escrava se inseriu de maneira precária no mercado de trabalho capitalista.

No terceiro capítulo, identificamos a trajetória de desigualdade das domésticas, descrevendo a luta enfrentada pela classe doméstica na obtenção de seus direitos adquiridos através dos avanços na legislação trabalhista brasileira. Na primeira seção, abordamos a evolução da legislação trabalhista brasileira desde as primeiras normatizações regionais através das lutas das associações até a criação dos sindicatos.

Na segunda seção, destacamos todas as passagens na legislação trabalhista que marcam as transformações no setor doméstico, começando com a primeira norma sobre o emprego doméstico no Brasil, o Decreto Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, que instituiu a caracterização desse setor e estabeleceu a obrigatoriedade do registro em carteira dessa função. Passando para o Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, obrigou a inclusão das empregadas domésticas no Regulamento da Previdência Social. Uma grande oportunidade representou a instituição da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, a qual tornou facultativo o acesso das domésticas ao FGTS. A Lei nº 11.324, de 19 de julho 2006, que estendeu alguns direitos das trabalhadoras às domésticas. O Decreto Lei nº 6.841, de 12 de junho de 2008, que foi a lei responsável pela proibição do trabalho doméstico para menores de 18 anos no Brasil. Segue a instituição da Lei Complementar nº 150/2015, de 01 de junho de 2015, conhecida como a ‘PEC das Domésticas’, que estabeleceu reformas históricas na legislação trabalhista brasileira, objetivando a criação de uma ‘nova categoria’ de trabalho para as empregadas domésticas até então remuneradas com base em menor benefício trabalhista quando comparadas a outras classes de trabalhadores remunerados. E por fim, a Nova Reforma Trabalhista Lei nº 13.467 sancionada em 13 de julho 2017, que entrou em vigor em 13 de novembro de 2017, que traz mudanças na CLT, porém não assegura em seus artigos proteção às diárias, tão pouco traz algum artigo que referencie o emprego doméstico (BRASIL, 1941, 1943, 1972, 2001, 2006, 2008, 2015, 2017).

Na terceira seção abordamos a forma de atuação da OIT que trabalha conjuntamente com as organizações sindicais, ONGs e órgãos governamentais para garantir que as normas internacionais sirvam como base para a equiparação dos direitos das empregadas domésticas em relação aos demais trabalhadores no mundo.

O núcleo que trata da evidência empírica da dissertação está no capítulo quatro, onde utilizamos a estatística descritiva, com base nos dados divulgados pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em parceria com a Fundação Sistema de Estatal de Análise de Dados (SEADE) e outros órgãos estaduais. Analisamos também com base na literatura e nas normas legais as principais características das trabalhadoras domésticas remuneradas e do emprego doméstico, assim como acompanhamos a evolução deste nicho de trabalho nos anos recentes.

Na análise de dados a base abrange sete regiões metropolitanas brasileiras, quais sejam: Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), Distrito Federal (DF), Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), Região Metropolitana de Recife (RMR), Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). A análise de dimensão temporal cobre os anos de 1996 a 2016, sendo que os dados foram apresentados para os períodos compreendidos entre 2013 e 2016, por se tratar de um período de tempo de transição que abrange desde a aprovação da Emenda Constitucional n° 72/2013, que alterou a Constituição de 1988, até a Lei Complementar n° 150/2015, conhecida como PEC das Domésticas, que visou à equiparação dos direitos dos empregados domésticos às demais categorias profissionais. E atendendo à indicação dos elaboradores da pesquisa em função de mudança metodológica, algumas comparações estendem-se apenas até o ano de 2012 (salvo quando divulgado período inferior de análise PED).

Na primeira seção desse capítulo, evidenciamos a questão do gênero e raça no mercado de trabalho doméstico, o que nos possibilitou identificar que em todas as regiões metropolitanas analisadas se trata de um nicho de ocupação realizado majoritariamente por mulheres negras, com baixa escolaridade, e geralmente exercido por mulheres com mais idade, que ocupam a posição de chefes de família ou cônjuge no domicílio.

Já na segunda seção, procuramos responder a seguinte questão: A ocorrência de um aumento salarial real das trabalhadoras domésticas refletirá no aumento de despesas das famílias? Posteriormente pergunta-se: Com a introdução da Lei Complementar n° 150/2015 (PEC das Domésticas) o emprego doméstico passará a ter um efeito de limitação na utilização dos serviços domésticos nas principais regiões metropolitanas brasileiras? Consequentemente questiona-se: As alterações incorridas com a nova legislação reduzirá a participação do

emprego doméstico na estrutura ocupacional destas regiões? Diante o exposto, nessa seção, identificamos as mudanças incorridas nos indicadores de posição da ocupação, contribuição para a previdência social, tempo de permanência no emprego, rendimento de horas trabalhadas, fazendo uma análise entre os indicadores e as transformações marcantes que trouxeram melhorias na qualidade do emprego trazidas após a introdução da Lei nº 150/2015 – PEC das Domésticas.

## 2 A RELAÇÃO DA MULHER E O TRABALHO REPRODUTIVO

O propósito deste capítulo é estudar e caracterizar o emprego doméstico o qual definimos como aquele em que se prestam serviços de natureza contínua (frequente, constante) à pessoa ou à família, no âmbito residencial.

Segundo Pereira (2015, p. 22), podemos definir o emprego doméstico como aquele em que se exercem atividades de cuidado e outras orientadas ao bem-estar das famílias, necessárias para a manutenção da humanidade, as quais podem ser ofertadas tanto por empregadas domésticas quanto por membros das famílias, bem como por unidades institucionais não-familiares dos setores público e privado, por exemplo, através da oferta de escolas de turno integral e creches.

Diante o exposto, observamos que o emprego doméstico está inserido no conjunto compreendido pelas atividades de trabalhos reprodutivos ou de cuidados que fazem parte do processo de reprodução social.

Conforme as teorias das antropólogas feministas, o conceito de reprodução do trabalho se refere aos trabalhos reprodutivos, desempenhados predominantemente pelas mulheres, os quais, quando não remunerados, tornam-se imperceptíveis para os sistemas de contas nacionais dos países.

Dessa forma, podemos concluir que as atividades ligadas à reprodução possuem um caráter de invisibilidade, sendo frequentemente, esses afazeres não considerados dentro da esfera capitalista, visto que o trabalho da mulher não possui valor econômico. No entanto Saffioti et al. (1985) registram uma relação de dependência entre a produção e a reprodução por fazerem parte de um mesmo sistema produtivo, em que a produção está subordinada à reprodução, por aquela depender da reprodução social para desenvolver-se. O capitalismo inverteu essa posição, visto que a reprodução ficou subordinada à produção, sugerindo assim a supremacia masculina e subjugando a reprodução à produção. Este fenômeno contribui para que as mulheres perdessem espaço de atuação inclusive no campo sócio-político.

Não se pode separar as mulheres na esfera da reprodução, colocando os homens na esfera da produção, porquanto ambos são agentes sociais nos dois domínios, reproduzindo-se em ambas as esferas a divisão sexual do trabalho, que subordina as mulheres aos homens (SAFFIOTI et al.,1985, p. 259).

Segundo Scott (1988<sup>3</sup> apud MATHIEU, 1991), as feministas foram as primeiras que deram um novo conteúdo ao que se refere à complementaridade de tarefas, relacionando o poder dos homens sobre as mulheres ao exercerem as mesmas tarefas.

De acordo com as teorias feministas, Kergoat (2000), menciona que a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão do trabalho social, decorrente das relações sociais de sexo e essa forma é adaptada historicamente a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.).

Kergoat (2000) menciona que a forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o *princípio de separação* (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o *princípio de hierarquização* (um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um trabalho de mulher). Eles são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço – o que permite segundo alguns e algumas (HÉRITIER-AUGÉ, 1984), mas não segundo outros (PEYRE; WIELS, 1997<sup>4</sup> apud KERGOAT, 2002) afirmar que elas existem dessa forma desde o início da humanidade.

Nesse contexto Bonetti e Abreu (2011, p. 22), complementam que a perspectiva de gênero supõe que a distribuição do trabalho não remunerado intradomiciliar é majoritariamente explicada pela forma como se estabelecem as relações de gênero a partir da divisão sexual de trabalho, a qual reserva ao homem o trabalho remunerado para o mercado (e também a participação na esfera pública de forma geral) e, à mulher, as atividades domésticas limitadas à esfera privada.

El proceso de reproducción requiere mercancías y, por lo tanto, el trabajo asalariado necesario para producirlas, pero también el trabajo no remunerado necesario para transformarlas para su uso efectivo. Por ejemplo, el trabajo necesario para cocinar alimentos, lavar la ropa, limpiar la vivienda. La porción de este trabajo ‘doméstico’ que no percibe una retribución monetaria (la mayor parte de este trabajo), es generalmente ignorada en el análisis del sistema económico y en los sistemas de cuentas nacionales. Más aún, el proceso de reproducción social, relativo a la reproducción de personas y no de objetos, requiere también del trabajo de cuidar los

<sup>3</sup> SCOTT Joan, Genre: une catégorie utile d’analyse historique, *Les Cahiers du GRIF* ‘Le Genre de l’histoire’, 1988, n° 37-38, p. 125-153. In: MATHIEU, Nicole Claude. L’anatomie politique: Catégorisations et idéologies du sexe. Paris Côté femmes ‘Recherches’, 1991, p. 193- 194.

<sup>4</sup> PEYRE, Evelyne; WIELS, Joelle. Le sexe biologique et sa relation au sexe social. *Les Temps Modernes*, n. 593, p. 12-48, 1997. In: KERGOAT, D. A Relação Social de Sexo Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão, publicado no Pro-Posições - vol. 13. n. 1 (37), p. 47-59 – jan./abr. 2002.

cuerpos, las emociones y las relaciones. Este trabajo también es invisible cuando no es retribuído monetariamente<sup>5</sup> (PICCIO, 2005, p. 4).

De acordo com a análise da divisão do trabalho humano em produtivo e reprodutivo, podemos citar a obra de Engels, ‘A origem da família, da propriedade privada e do Estado’, a qual teve sua primeira edição em 1884, na qual afirma que a forma de organização das sociedades é historicamente determinada pela produção de meios de existência, como alimentação e roupas, e pela forma de propagação da espécie:

De acordo com a concepção materialista, o fator decisivo na história é, em última instância, a produção e reprodução da vida imediata. Mas essa produção e essa reprodução são de dois tipos: de um lado, a produção dos meios de existência, de produtos alimentícios, habitação e instrumentos necessários para tudo isso; de outro lado, a produção do homem mesmo, a continuação da espécie. A ordem social em que vivem os homens de determinada época ou determinado país está condicionada por essas duas espécies produção: pelo grau de desenvolvimento do trabalho, de um lado, e da família, de outro. (ENGELS, 1984, p. 2)

Engels (1984) retrata questões de institucionalização da propriedade privada, acerca da organização familiar monogâmica, na qual tornam a mulher subordinada ao homem, vinculando-a ao trabalho reprodutivo. Nesse sentido, o autor complementa que a união monogâmica é a primeira forma de subordinação da mulher pelo homem, assim como é uma forma de opressão de classe.

Segundo Marx (2013, p. 245), o conceito de reprodução social da força de trabalho refere-se ao valor da força trabalho, como o de todas as outras mercadorias, que é determinado pelo tempo de trabalho necessário para sua produção. Entende-se de modo geral que Marx (2013), está relacionando este processo com a reprodução e manutenção de pessoas para servirem ao sistema capitalista.

Nesse sentido, Marx (2013, p. 246), complementa que a reprodução do trabalho pressupõe tanto a manutenção da mão de obra assalariada, sua alimentação, vestuário etc., como também sua perpetuação através dos seus filhos. O valor da reprodução da força de trabalho, portanto, é medido pela quantidade de meios de subsistência necessários ‘para manter o indivíduo trabalhador como tal em sua condição normal de vida’.

---

<sup>5</sup> ‘O processo de reprodução requer mercadorias e, portanto, o trabalho assalariado necessário para produzi-las, mas também o trabalho não remunerado necessário para transformá-las para o seu uso efetivo. Por exemplo, o trabalho necessário para cozinhar alimentos, lavar a roupa, limpar a casa. A porção desse trabalho ‘doméstico’ que não recebe uma remuneração monetária (a maior parte desse trabalho) é geralmente ignorada na análise do sistema econômico e nos sistemas de contas nacionais. Além disso, o processo de reprodução social, relativo à reprodução de pessoas e não de objetos, requer também o trabalho de cuidar dos corpos, das emoções e das relações. Este trabalho é invisível quando não é retribuído monetariamente.’ (PICCIO, 2005, p. 4, tradução nossa).

Nas economias capitalistas, a sociedade define que as famílias devem ser organizadas de modo que as mulheres sejam as principais responsáveis pelos afazeres do lar e os homens permaneçam como os provedores.

O aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, por volta dos anos 60, foi motivado pelos movimentos feministas e pela padronização da educação. Dessa forma, as atividades domésticas continuaram a ser prioritariamente realizadas por mulheres, quer seja por empregadas domésticas remuneradas, quer seja através da chamada dupla jornada de trabalho, ou simplesmente por donas de casa não remuneradas. A expressão ‘dupla jornada de trabalho’ foi popularizada pelo movimento feminista dos anos 1970 e designa a condição em que os trabalhos domésticos são exercidos pela população também ocupada em atividades remuneradas. Mesmo a dupla jornada não sendo exercida exclusivamente pelo sexo feminino, é exercida na maioria das vezes por mulheres. De acordo com Melo e Castilho (2009), o levantamento referente ao ano de 2005 mostra que 68% da população brasileira ocupada realizava tarefas domésticas, mas, no caso das mulheres este percentual chegava a 91%, contra 51% dos homens. Além disso, a quantidade de horas trabalhadas pelas mulheres foi bem superior à masculina, apresentando-se duração semanal média, respectivamente, de 20,8 horas e 9,1 horas em atividades domésticas.

Tomando como referência apenas o emprego doméstico, ainda que hajam diferenças entre as economias capitalistas, o trabalho é realizado principalmente por grupos populacionais marginalizados, sendo composto por: mulheres negras, indígenas, imigrantes provenientes de regiões pobres, pessoas com baixa escolaridade, os quais se sujeitam-se a trabalhar numa atividade caracteristicamente precária, com baixos salários e pouca regulamentação estatal ou coletiva. Todavia esta categoria de trabalho reflete as relações de separação de gênero e raça no mercado de trabalho.

Mesmo que a divisão sexual do trabalho tenha ocorrido anteriormente ao sistema capitalista, é a partir de sua consolidação que se manifesta a separação entre a produção orientada para o mercado e a destinada ao auto consumo familiar, e, conseqüentemente, à emergência dos padrões familiares em que o principal provedor é o homem, enquanto a mulher ocupa-se com a produção doméstica. Assim a dinâmica é muito diversa dependendo do nível de desenvolvimento industrial de cada país e do papel do Estado e das demais instituições no desenvolvimento econômico e na organização da sociedade. (SAITO, 2014).

Segundo a hipótese de Jan de Vries analisada por Saito (2014), os países do norte e leste da Europa, possuem um padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho marcado por quatro fases distintas. A primeira seria a da revolução industrial, que utilizou-se maciçamente da mão de obra de mulheres e crianças. Nesta fase, os salários pagos aos trabalhadores eram muito baixos. Na segunda fase, em que se expande a produtividade e a oferta de produtos, não houve um aumento da qualidade de vida da classe trabalhadora. Apenas a terceira fase é marcada por aumento dos salários, o que levará à saída das mulheres do mercado de trabalho. Na medida em que a oferta de serviços voltados para o cuidado do domicílio não é suficiente para suprir a demanda das famílias, as mulheres passam a ser as maiores provedoras dos serviços domésticos. Esta seria a fase de ascensão do padrão familiar comandado por um homem como chefe de família, reservando-se à esposa o papel de dona de casa. Na medida em que estes serviços passaram a ser ofertados pelo mercado após a Segunda Guerra Mundial, aliado a outras características como a diminuição do tamanho das famílias e a universalização da educação feminina, as mulheres reingressaram no mercado de trabalho e a formação das famílias estaria se voltando para a neutralidade de gênero (SAITO, 2014).

Nesse sentido, observamos que a neutralidade familiar de gênero, assim como, a superação da divisão sexual do trabalho, se restringem de forma paulatina, principalmente nos países onde não há políticas voltadas para a igualdade de gênero.

Podemos definir o termo ‘neutralidade de gênero’ como parte do que é considerado ‘gênero’. Assim, o termo gênero, utilizado pelos movimentos feministas a partir dos anos de 1970, identifica as construções sociais que definem homens e mulheres.

Considerando a filosofia como reflexão racional com a finalidade de buscar a fundamentação do pensar e do agir humano, Chauí (2005), conceitua gênero como as relações estabelecidas pela sociedade e não pela natureza, entre mulheres e homens e não apenas um conceito que se refere apenas às mulheres.

Para o INSTRAW/ONU (1995, p. 15), ‘gênero é um conceito que se refere a um sistema de papéis e de relações entre mulheres e homens, os quais não são determinados pela biologia, mas pelo contexto social, político e econômico. O sexo biológico é dado pela natureza; o gênero é construído’.

Mathieu (2009) traz a seguinte definição no que se refere ao gênero, relacionando-o a tudo o que não é biológico, mas sim social. Desta forma, os seres humanos, por constituírem uma espécie que se reproduz de maneira sexuada, possuem características

anatomofisiológicas que os diferenciam como machos e fêmeas. As fronteiras dessa diferenciação binária, todavia, não são delimitadas, a exemplo das pessoas que nascem sem sexo definido, os chamados intersex.

Segundo Pino (2007), o termo intersex possui origem médica e foi incorporado pelos ativistas para designar pessoas que não se enquadram dentro do padrão masculino e feminino; são indivíduos que nascem com aparelho reprodutivo e anatomias sexuais que as diferenciam do binarismo macho e fêmea. Essas variedades sexuais geralmente são caracterizadas pela genitália ‘ambígua’ ou ‘indefinida’, mas existe uma multiplicidade de condições que podem ocorrer e que não se manifestam imediatamente no nascimento da pessoa, podendo aparecer durante a adolescência:

[...] *Intersex* é um termo socialmente construído que reflete uma real condição biológica, ou seja, os corpos realmente apresentam características que divergem dos corpos masculinos ou femininos. Os significados atribuídos a essa variação dependem não só das maneiras como o corpo *intersex* é visto pelas diferentes instâncias discursivas, mas também das concepções aceitas sobre o que deve ser o ‘corpo normal’ (PINO, 2007, p. 155).

Mathieu (2009), menciona que as diferenciações por sexo e por gênero não possuem delimitações claras no corpo intersex, ocasionando percepções equivocadas. O que ocorre na maior parte das sociedades é a tradução do gênero em sexo, ou seja, uma fêmea deve pertencer ao gênero feminino. Razão na qual, existem casos de transexuais que procuram mudar de sexo para se adequar ao gênero que melhor se adapta. Por outro lado, muitas vezes o gênero define o sexo, como no exemplo de travestis que não querem mudar de sexo, mas preferem pertencer a outro gênero.

Segundo Mathieu (2009), o termo gênero, caracteriza-se em uma diferenciação social do que é atribuído aos papéis exercidos por machos e fêmeas:

As sociedades humanas, com uma notável monotonia, *sobrevalorizam* a diferenciação biológica, atribuindo aos dois sexos funções diferentes (divididas, separadas e geralmente hierarquizadas) no corpo social *como um todo*. Elas lhe aplicam uma ‘gramática’: um gênero (um tipo) ‘feminino’ é culturalmente imposto à fêmea para que se torne mulher social, e um gênero ‘masculino’ ao macho, para que se torne homem social. (MATHIEU, 2009, p. 223)

As diferenças de gênero são manifestas na divisão sexual do trabalho e dos meios de produção, nas diferenciações de vestimentas, na forma de agir, nas atitudes físicas e psicológicas. Assim como as diferenças por sexo, as de gênero não possuem delimitações claras (MATHIEU, 2009).

Nesse contexto a questão da diferenciação entre gênero e sexo não é simplesmente regulamentária, considerando que o gênero pode simbolizar o sexo e vice-versa<sup>6</sup>. Todavia, a preocupação primordial da crítica feminista é a naturalização do gênero, passando a sustentar o entendimento de que este termo presume diferenças sociais e hierárquicas. O termo ‘neutralidade de gênero’, conseqüentemente, retrata a não diferenciação social entre homens e mulheres dentro das esferas sociais, produtivas e reprodutivas da sociedade.

Contudo, ao refletirmos sobre a inserção da mulher na divisão sexual e racial do trabalho, compreendemos que a questão mais ampla do emprego doméstico está diretamente relacionadas ao seu papel no sistema capitalista. Também, refere-se a uma análise sobre a organização da sociedade e a sua relevância na utilização do tempo para as atividades produtivas e reprodutivas.

O problema da inserção marginal e desigual da mulher na economia capitalista, bem como suas críticas a respeito dos parâmetros do pensamento econômico como sendo egocêntricos e ligados somente à análise das relações mercantis, nos remete ao século XIX. A partir dos anos 90 passa-se a configurar uma linha de pensamento alternativo em relação a essas questões.

Sobre os recentes desmembramentos desta linha de averiguação, existe uma divisão entre a análise de gênero e a análise feminista (PICCIO, 2005). Quando a primeira procura encontrar desigualdades entre homens e mulheres, sem interpelar os limites analíticos estabelecidos, a segunda procura prestigiar a experiência das mulheres como agentes de transformação. Desta forma, a Economia Feminista busca pesquisar a organização econômica não somente ao que se refere ao setor mercado, mas também ao que se refere à forma de organização da sociedade, de modo que a mesma seja capaz de suprir as necessidades básicas de subsistência, e assim garantindo a qualidade da vida humana como um todo. Desta forma, Carrasco, ensina:

---

<sup>6</sup> Na década de 1980 emergiu nos Estados Unidos uma corrente teórica chamada ‘queer’ (bizarro, ambíguo, estranho), que critica as teorias binárias a respeito do sexo e de gênero, indo de encontro à heterossexualidade compulsória (obrigação dos indivíduos se relacionarem com pessoas do sexo oposto), como também à heteronormatividade (enquadramento das relações em um binarismo de gênero). Segundo Pino (2007, p. 161) ‘A teoria queer pensa os sujeitos e as práticas sexuais que ultrapassam a oposição homossexual/heterossexual, mulher/homem, apontando para a variedade e diversidade das subjetivações e das práticas’. A relação entre o feminismo e a teoria queer é conflituosa, porque o movimento feminista se baseia nas questões relativas às identidades coletivas constituídas, enquanto o queer identifica o binarismo de gênero como algo ultrapassado (MATHIEU, 2009).

Se está cuestionando el sesgo androcéntrico de la economía que se evidencia en las representaciones abstractas del mundo centradas en el mercado, donde se omite y excluye la actividad no remunerada o sin valoración mercantil, orientada fundamentalmente al cuidado de la vida humana y realizada mayoritariamente por las mujeres. Se está desconstruyendo los conceptos, los modelos y paradigmas utilizados tradicionalmente por la economía y elaborando nuevas categorías y marcos teóricos que tienden hacia un paradigma alternativo<sup>7</sup> (CARRASCO, 2006, p.2).

Após apresentadas essas questões como pano de fundo, o decorrer deste capítulo apresentará objetivo duplo. Observando-se que de um lado ilustraremos as principais linhas de pensamento e suas diferentes abordagens na economia, que tratam a respeito da organização social sob a perspectiva de gênero, dando aporte sobre uma análise crítica do emprego doméstico. Por outro lado, trataremos sobre o conceito de emprego doméstico na literatura.

## 2.1 FEMINIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

No Brasil, o emprego doméstico, em especial é um nicho de atividade ocupacional exercido principalmente por mulheres negras, indígenas e migrantes pobres, o qual, está inserido dentro das relações patriarcais e da divisão sexual e racial do trabalho. Conseqüentemente, ilustra relações sociais mais amplas, como as diferenças de gênero e raça no mercado de trabalho e as desigualdades sociais existentes entre mulheres e homens na sociedade capitalista. Nesta seção, analisaremos estas relações sobre gênero e à luz das teorias feministas.

As teorias sobre gênero diferem das teorias feministas. No tempo em que a primeira procura expressar as desigualdades que existem no mercado de trabalho entre mulheres e homens dentro de um marco minucioso pré-estabelecido, as teorias feministas buscam investigar a sociedade a partir de novos paradigmas baseados em uma visão da economia onde não há somente a esfera mercantil (PICCIO, 2005).

O termo ‘patriarcado’, assim como ‘gênero’, foi difundido nos anos 1970 durante a ‘segunda onda’ do feminismo<sup>8</sup> e refere-se a uma formação social cujo poder é detido pelos homens, sendo sinônimo de ‘dominação masculina’ e ‘opressão das mulheres’. Segundo

<sup>7</sup> Está questionando a inclinação androcêntrica da economia, que se evidencia nas representações abstratas do mundo centradas no mercado, onde se omite e exclui a atividade não remunerada ou sem valorização mercantil, orientada fundamentalmente ao cuidado da vida humana e realizada majoritariamente pelas mulheres. Estão se desconstruindo os conceitos; os modelos e paradigmas utilizados tradicionalmente pela economia e elaborando novas categorias e marcos teóricos que tendem a um paradigma alternativo (CARRASCO, 2006, p.2, tradução nossa).

<sup>8</sup> A ‘primeira onda’ do feminismo compreende o século XIX e o início do XX.

Délphy (2009), seu sentido original era de cunho religioso, designando os primeiros patriarcas chefes de família e detentores do poder da Igreja. Em sua forma semântica, patriarcado é a combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arkle* (origem e comando), ou seja, a autoridade do pai ou autoridade original do pai. No sentido evocado pelas feministas, atribuído inicialmente a Kate Millet na sua obra ‘Política Sexual’, de 1971, designa um sistema de dominação masculina independente das relações biológicas.

As relações patriarcais, que retratam o fato das mulheres exercerem atividades não remuneradas dentro dos seus lares para seus maridos, foram extensivamente incriminadas pelos movimentos feministas, que denunciavam o fato dos trabalhos domésticos serem ‘invisíveis’, como ainda são vistos até hoje, por parte da ‘natureza’ feminina, e o fato destes serviços estarem diretamente ligados ao amor materno.

Segundo Pereira (2015, p. 29-30), a partir do século XIX e na primeira metade do século XX, as primeiras teóricas feministas criticavam a invisibilidade dos trabalhos das mulheres dentro da teoria econômica clássica, as diferenças salariais e de direitos entre os gêneros e a diferenciação entre os espaços público e privado. Estas precursoras deram origem a outras linhas de pesquisa a partir da segunda metade do século XX, com abordagens contrapostas focando na produção doméstica, em que se destacam as tradições marxista e neoclássica.

Desta forma, a Economia Feminista como corpo teórico próprio, ganhou espaço dentro dos estudos econômicos principalmente a partir dos anos 1990, propondo uma nova perspectiva de abordagem cuja centralidade estaria na vida humana.

Nas duas subseções será apresentada uma revisão das principais linhas do pensamento feminista dentro da economia.

### **2.1.1 O movimento de mulheres, a ‘primeira onda’ feminista sob a ótica dos economistas clássicos**

Compreender como a partir da objeção às relações de gênero historicamente estabelecidas, nas quais a mulher é subordinada ao homem, nascem as primeiras bandeiras de luta dos movimentos feministas, é o principal objetivo deste tópico, que permitirá uma melhor compreensão acerca das necessidades e da importância das mulheres se organizarem, dando origem ao núcleo de mulheres.

Através da teoria do valor trabalho os economistas clássicos, como Adam Smith e David Ricardo, e seu principal crítico, Karl Marx, buscaram interpretar, o modo de produção segundo as transformações que interferem no processo de ampliação do comércio e de industrialização neófito. Durante a Economia Clássica, o trabalho doméstico era considerado como secundário à produção mercantil ao assegurar uma oferta de mão de obra para o sistema capitalista através da educação e criação dos filhos dos trabalhadores. O salário pago aos trabalhadores se destinaria a suprir as demandas da reprodução da força de trabalho. Conforme Carrasco (2006), ao se referir acerca do pensamento clássico:

No es extraño entonces, que en este contexto se produzca una redefinición de los espacios público y privado y comience una tradición que ignora la división por sexo del trabajo y oculta el trabajo familiar doméstico y su articulación con la reproducción del sistema capitalista. Se inicia así una perspectiva de análisis que mantiene una rígida separación entre diversas dicotomias: público y privado, razón y sentimiento, trabajo mercantil y trabajo doméstico, empresa y familia. Aproximación epistemológica que aún hoy perdura y considera objeto de estudio de la economía sólo lo que tiene que ver con el mundo público<sup>9</sup> (CARRASCO, 2006, p. 4).

Nesse contexto Iamamoto (2001, p. 41), ressalta que ‘o trabalho concreto, formador de valores de uso, é a condição da vida humana, independente de todas as formas de sociedade. É a atividade livre e consciente’. Se o trabalho concreto forma valores de uso, uma análise abstrata do trabalho é impregnada de valores sociais, e o homem é percebido na sociedade conforme o trabalho que exerce. É a divisão social do trabalho descrita por Marx (1977). Desta forma, podemos observar que as mulheres ao trabalharem na reprodução, passaram a sofrer discriminação devido ao caráter de invisibilidade da função exercida.

Na Economia Clássica, não há importância dada ao trabalho doméstico, onde o sujeito não é visto como parte do sistema econômico, na condição de produtor ou consumidor e, conseqüentemente não estão inseridas em sua abordagem as desigualdades de gênero no mercado de trabalho que advêm da referida separação.

Esta maneira de pensar remete-se à crítica das primeiras economistas feministas que questionam o fato do emprego feminino ser uma forma peculiar de complementar o emprego

---

<sup>9</sup> Não é estranho então, que nesse contexto se produza uma redefinição dos espaços público e privado e comece uma tradição que ignora a divisão sexual do trabalho e oculta o trabalho familiar doméstico e sua articulação com a reprodução do sistema capitalista. Se inicia assim uma perspectiva de análise que mantém uma rígida separação entre diversas dicotomias: público e privado, razão e sentimento, trabalho mercantil e trabalho doméstico, empresa e família. Aproximação epistemológica que ainda hoje perdura e considera objeto de estudo da economia só o que tem a ver com o mundo público (CARRASCO, 2006, p. 4, tradução nossa).

masculino. Dentre as feministas destacam-se Priscila Wakefield, Julie Victorie Daubié, Barbara Bichon, Harriet Taylor e Ada Heather-Bigg (CARRASCO, 2006).

Estas teóricas denunciaram a invisibilidade do trabalho feminino dentro da teoria clássica, bem como a exclusão das mulheres dos trabalhos melhor remunerados, o que as levaria à situação de pobreza. Além da questão do trabalho, outros aspectos importantes abordados foram às diferenças legais entre homens e mulheres e a falta de liberdade feminina para a escolha profissional, de educação e de pensamento, e para tomar suas próprias decisões, já que elas eram ‘tuteladas’ por homens (CARRASCO, 2006).

Além disso, conforme as críticas feministas, a economia vista pela perspectiva clássica estaria dividida entre as dicotomias de público e privado, razão e sentimento, trabalho mercantil e trabalho doméstico, e empresa e família, sendo que a mulher estaria relegada aos espaços menos favorecidos (CARRASCO, 2006).

A pioneira ao tratar sobre os temas da diferenciação entre os espaços público e privado, da importância da valorização do trabalho doméstico e da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho foi Kate Sheppard. Esta autora, reconhecida também por participar do movimento sufragista na Nova Zelândia, defendia a igualdade de gêneros e a valorização do trabalho doméstico como forma de liberdade e independência feminina (DIMAND *et al.*, 2000).

Na segunda metade do século XX, o tema da dicotomia entre público e privado sob a perspectiva de gênero ganha evidência através dos trabalhos de Carole Pateman, no qual, destaca-se a obra ‘O contrato sexual’, onde a autora realiza uma crítica aos teóricos clássicos do ‘contrato original’, o qual se refere ao pacto que teria transformado a humanidade de seu estado natural para o de sociedade civil. Conforme Pateman (1993, p.15), ‘A história [do contrato original] - real ou hipotética - conta como uma nova forma de sociedade civil e de direito político foi fundada por meio de um contrato original’. Esse contrato legitima o Estado e a legislação civil moderna e é constituído por um pacto sexual-social que determina a liberdade civil dos homens ao mesmo tempo em que sujeita as mulheres ao direito patriarcal, pois entende que ‘liberdade civil não é universal’ - é um atributo masculino e depende do direito patriarcal (PATEMAN, 1993, p. 17).

Pateman (1993, p. 60) afirma que a ‘história do contrato original é, provavelmente, mais uma narrativa sobre a criação de uma nova existência política pelos homens. Mas dessa vez, as mulheres já foram derrotadas e declaradas irrelevantes para a política e a reprodução’.

A justificativa dos teóricos clássicos do contrato (e, aí, a única exceção seria a de Hobbes) para as mulheres não poderem participar do contrato original estaria ligada à natureza distinta de homens e mulheres. Assim, os homens teriam natureza livre e igual; por conseguinte, as relações de subordinação entre homens, para serem legítimas, deveriam ser baseadas no contrato. Já as mulheres seriam naturalmente subordinadas (PATEMAN, 1993).

Apesar de Hobbes divergir dos demais teóricos do contrato original em relação à natureza livre ou subordinada da mulher, há um consenso de que o casamento seria um contrato de subordinação das mulheres pelos homens, em que as primeiras abandonariam a sua liberdade e se tornariam servas em troca de proteção. Para os teóricos do contrato social, as mulheres no contrato de casamento, assim como os trabalhadores no contrato de trabalho, não teriam outra escolha, tendo em vista que estão em uma posição de inferioridade (PATEMAN, 1993).

Conforme Pateman (1993), até o século XIX, na Inglaterra, Estados Unidos e Austrália, as mulheres casadas detinham condição civil semelhante à de um escravo, pois, ao se casar, a mulher se tornava civilmente morta. Esta característica levou, o movimento feminista, principalmente nos Estados Unidos, a se unir com o movimento abolicionista, já que existia uma cumplicidade de objetivos entre os dois. A aproximação da condição feminina à de um servo pode ser compreendida através dos contratos de casamento. Ao se casarem, a renda das mulheres e a guarda de seus filhos passavam a ser de propriedade de seus maridos. Na Inglaterra havia a existência de leilões públicos de esposas, ilustrando a correlação entre a condição de esposa e a de escravo (PATEMAN, 1993).

Pateman (1993) destaca, ainda, a questão do trabalho doméstico na Inglaterra no século XIX, identificando as relações familiares existentes nesta ocupação. Muitas vezes, uma parente poderia ser usada como serva sem receber nenhuma remuneração; além disso, se não houvesse um contrato de trabalho explicitando o salário, este poderia ser encarado como parte da remuneração por meio de comida, abrigo e proteção. Nesta época, também era comum na Inglaterra a contratação de mulheres para exercer o trabalho doméstico fora de seus domicílios, devendo necessariamente receber a autorização de seus maridos para realizarem tal atividade.

As características do contrato de casamento e da subordinação civil das mulheres, segundo a autora, estendem-se das relações domésticas para a vida pública. Na medida em que mulheres casadas ingressam no mercado de trabalho, as relações de dominação que

estruturam o lar conjugal serão definidoras também do espaço de trabalho. Assim, a ‘história do contrato original demonstra como a diferença sexual dá origem à divisão patriarcal do trabalho, não somente entre a dona de casa e o marido no lar conjugal, mas nos locais de trabalho da sociedade civil’ (PATEMAN, 1993, p. 201). Estas relações acarretariam, dentre outras consequências, a presença de nichos ocupacionais, a dupla jornada e o assédio sexual no ambiente de trabalho, condições ainda observadas nos dias de hoje.

### **2.1.2 Os movimentos feministas brasileiros**

A partir do desenvolvimento do Capitalismo, as mulheres vão assumindo também o papel da produção, sem que os homens assumam o papel da reprodução. Desta forma, a mulher acumula uma dupla jornada de trabalho, mas isso não significa a conquista de sua autonomia, visto que as mulheres permanecem na condição de submissão, em muitos casos inclusive nos dias atuais, apesar do espaço já conquistado.

A libertação da mulher começa a acontecer com a criação e a disseminação de movimentos feministas. Segundo a contextualização de Sarti (2001), o movimento feminino no Brasil, ocorre com a eclosão do feminismo brasileiro na década de 1970, onde vários fatores levaram ao impacto do feminismo mundial, como os problemas políticos vigentes concernentes à ditadura, o que ocasionou o surgimento do feminismo militante, iniciando-se um processo de emancipação.

O reconhecimento oficial feito pela ONU da questão da mulher enquanto problema social, instituindo em 1975, o dia Internacional da Mulher, favoreceu a criação de uma fachada para o movimento social que ainda permanecia nos bastidores da clandestinidade, abrindo espaço para a formação de grupos políticos de mulheres que passaram a existir abertamente. No Estado de São Paulo surgiram os grupos Brasil Mulher, Nós Mulheres e o Movimento Feminino pela Anistia.

O feminismo brasileiro, que se chamava de ‘movimento de mulheres’ pela pluralidade, expandiu-se através de uma articulação peculiar com as camadas populares e suas organizações de bairro, constituindo-se num movimento inter-classes (SARTI, 2001, p. 37).

Com esta expansão, os movimentos feministas brasileiros foram se fortalecendo a partir das ações baseadas na reprodução, como por exemplo, nos trabalhos realizados nos bairros, partindo de reivindicações por creches e saneamento.

Conforme Saffioti (1985), uma análise dos movimentos eminentemente femininos, que ocorrem na esfera da reprodução deve rejeitar as hipóteses que tais lutas sejam necessariamente subordinadas e incapazes de conter um projeto político ou de que precisam do caráter contestatório necessário para transformação do espaço da produção.

Ao afirmarem seu direito à alimentação, à água, à luz, ao esgoto, as mulheres reiteram seu direito à igualdade. Suas reivindicações 'específicas' aparecem articuladas a outras: as mães têm direito a creches, assim como os índios e posseiros, à terra. Ao saírem às ruas munidas de uma arma tão frágil como uma lista de assinaturas, as mulheres provam que a prática política não é uma atribuição masculina e conseguem pressionar o governo (SAFFIOTI, 1985 p. 270).

Os movimentos feministas brasileiros nos últimos anos, têm se dividido no que se refere à questão de luta pela igualdade de gênero. Segundo Deeree e León (2002), para as feministas de 'igualdade', as diferenças de gênero têm sido usadas a fim de racionalizar a subordinação da mulher e, para as feministas de 'diferença', são as de diferenças de gênero a base da igualdade da mulher e o androcentrismo o principal problema.

Contudo, para as últimas, a equidade de gêneros tinha que ser construída sobre o reconhecimento e a revalorização da feminilidade, enquanto para as primeiras isto envolvia minimizar as diferenças de gênero e estabelecer a participação e a distribuição igualitária de bens valorizados (DEEREE E LEÓN, 2002, 46).

Para Pinto (1992), a interferência nas relações de poder, partindo da constituição de movimentos sociais deve ser pensada a partir da dicotomia identidade/diferença, uma vez que existe a relação 'nós' e 'os outros', e um movimento social ao fazer suas reivindicações, clareia diferenças existentes entre grupos distintos.

Deve-se reconhecer que as mulheres invadiram o universo masculino, inserindo-se no mercado de trabalho que era constituído a partir de moldes masculinos, e conseqüentemente, não leva em consideração as condições próprias das mulheres, o que pode ocasionar inclusive um desequilíbrio familiar.

Contudo a luta por igualdades de direitos e condições no mercado de trabalho, confunde-se com a luta por igualdade entre sexos, sendo que não existe igualdade entre sexos, visto que essa diferença é dada pela natureza e não construída socialmente.

O mercado de trabalho não leva em consideração as diferenças biológicas entre mulheres e homens. E conforme Fiúza (2001, p. 90), 'é sob o manto dessa realidade

coercitivamente desigual que as metanarrativas<sup>10</sup> modernas, explicativas dos fenômenos humanos e naturais, vão conviver num universo plural e competitivo.’

Persiste, no entanto, o grande problema do tipo status teórico que é dado ao conceito de diferença, que, se privilegiado demais, parece reduzir as mulheres ao espaço que a cultura patriarcal criou para elas, negligenciando entre outras coisas as formas como classe, raça, e outras formas de marginalidade são igualmente constitutivas da subjetividade e do destino das mulheres (ADELMAN, 2000, p. 283).

Neste sentido, Adelman (2000), afirma sobre a importância de reconhecer a discussão acerca das diferenças entre gêneros, mas sem que isso culmine em mais uma forma de discriminação das mulheres e, muito menos que tal discussão abra uma ruptura nos movimentos feministas.

Vale salientar que a discussão dos movimentos feministas também é encontrada nos movimentos sociais do campo. Segundo o autor Paulilo (2004), que pesquisou três tipos de movimentos de mulheres rurais, pertencentes aos três estados do Sul do Brasil: Movimento Autônomo de Mulheres, Movimento Sindical e Movimento de Mulheres ligado ao Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST).

Conforme estudo de Paulilo (2004), percebeu-se que no Movimento Autônomo de Mulheres (MAM) existe uma dedicação com relação às questões de gênero, no sentido de dar prioridade ao que mais causa preocupação nas mulheres do seu cotidiano, como, por exemplo, acesso a saúde e educação. Desta forma, os MAM são vistos pelas sindicalistas como uma etapa para as mulheres se prepararem para uma militância nos espaços públicos já existentes.

Porém no Movimento Sindical e no Movimento Sem Terra (MST), Paulilo (2004) observou que estes enfatizam as questões de classe com o modelo de participação política machista, a partir de um discurso de igualdade de gênero consensual, mas sem discutir o quão desigual seria esta igualdade, uma vez que é cobrado das mulheres um comportamento masculino e esta ação acaba sendo incorporada por elas, fazendo-as sentirem-se culpadas quando não conseguem segui-lo à risca.

Através do estudo dos movimentos feministas, percebemos que apesar da importância da pluralidade de objetivos que possuem os movimentos de mulheres, eles possuem atritos entre si, no que se refere a ‘visões do mundo’, ‘ideologias’ e ‘utopias’. Porém esses atritos repercutem de forma a ampliar as discussões que envolvem a problemática das mulheres.

---

<sup>10</sup> Por metanarrativa entende-se aqui, as ‘visões do mundo’, ‘ideologias’, ‘utopias’, que pensam o mundo de uma forma ampla, includente, totalizante, seja dentro de uma perspectiva política (comunismo), científica ou religiosa (ADELMAN, 2000).

## 2.2 EMPREGO DOMÉSTICO: A FIGURA DO TRABALHO REPRODUTIVO

Essa seção, tem o intuito de identificar o que é emprego doméstico. Desta forma, serão apresentados conceitos a partir da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é a principal referência internacional da legislação trabalhista brasileira e das estatísticas do trabalho computadas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), considerando a última atualização da Classificação Ocupacional Brasileira (CBO), e da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

A norma jurídica nacional que regulamente esta ocupação será descrito no capítulo quatro deste trabalho, onde apontaremos o a trajetória dos avanços da legislação trabalhista respectiva ao emprego doméstico no Brasil. No entanto, o capítulo três, abordará a perspectiva histórica desde a época escravocrata, alguns aspectos importantes como as múltiplas atividades prestadas por essa categoria, a precariedade desse tipo de trabalho e as relações afetivas envolvidas.

### 2.2.1 O emprego doméstico e a OIT

A OIT foi fundada em 1919. Sua fórmula tem o intuito de adotar e supervisionar a aplicação das normas internacionais do trabalho por meio de suas convenções e recomendações, que são tratados internacionais elaborados a partir de um consenso tripartite sobre um patamar mínimo de direitos para garantir um trabalho decente para homens e mulheres. Com relação ao tema do trabalho doméstico, a preocupação da OIT não é recente. Nos anos de 1948 e 1965, a OIT adotou resoluções específicas sobre o tema, sendo a primeira delas relativa às condições de trabalho de trabalhadoras/es domésticas/os e a segunda sobre a necessidade de adotar medidas normativas para o trabalho doméstico. Em 1970, a OIT lançou seu primeiro estudo sobre o trabalho doméstico no mundo (OIT, 2011a, p. 03).

Em seus vários estudos a OIT vem promovendo e definindo Convenções com o intuito de melhorar a qualidade do emprego doméstico, o qual é visto como uma das ocupações com maior déficit de trabalho decente no mundo, estando relacionado com a pobreza, as desigualdades de gênero e raça e o trabalho infantil, principalmente de meninas em regiões mais pobres. Em 2008, segundo a OIT (2013), 15,5 milhões de crianças com idade entre 5 e

17 anos foram empregadas em serviços domésticos remunerados ou não, em casas de terceiros, das quais 11,3 milhões eram meninas.

Diante desta particularidade, foi a publicada a Convenção 189 e a Recomendação 201, em 2011, sob o título de ‘Convenção e Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos’, dando um grande salto no que se refere a regulamentação do trabalho doméstico no mundo. Este documento tem como finalidade a definição de normas que objetivem ‘promover a proteção mais efetiva aos direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os’ (OIT, 2011a, p. 2). Os artigos 1º e 2º da Convenção 189 definem o trabalho doméstico e o(a) trabalhador(a) doméstico(a). Segundo a proposta da Comissão OIT (2011a, p. 09):

[...] (a) o termo ‘trabalho doméstico’ designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios; (b) o termo ‘trabalhadores domésticos’ designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho; (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico (OIT, 2011a, p. 09).

Vale ressaltar algumas particularidades do conceito de trabalho doméstico adotado pela OIT na Convenção 189. Primeiramente, não há uma diferenciação entre o termo ‘trabalho’, que abrangeria todas as atividades executadas pelas pessoas para a realização de uma determinada tarefa no domicílio, e ‘emprego’, onde se pressupõe uma relação de mercado. Esta diferenciação poderia excluir as ‘donas de casa’ do âmbito da Convenção 189; no entanto, a norma em si não deixa claro se é ou não aplicável a essas trabalhadoras. Para tanto, é necessário apurar o que a OIT entende como relação de trabalho e ocupação profissional. A respeito de relação de trabalho, na Recomendação 198, de 2006, intitulada ‘Relativa à Relação de Trabalho’, a OIT aponta indicadores que devem ser avaliados para a caracterização da existência ou não de uma relação de trabalho, cabendo a cada país adotar uma definição própria. Os dois indicadores sugeridos pela instituição são:

(a) o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de outro grupo; envolvendo a integração do trabalhador na organização da empresa; é executado unicamente ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é realizado dentro de horas de trabalho específicas ou dentro do local de trabalho especificado ou acordado pelo grupo que requisitou o trabalho; é de uma duração particular e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve a provisão de ferramentas, materiais e maquinário pelo grupo requisitado para o trabalho;

(b) pagamento periódico da remuneração para o trabalhador; o fato de que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador; provisão

de pagamento em espécie, como alimentação, aluguel ou transporte; reconhecimento de autorizações tais como descanso semanal e feriados anuais; pagamento pelo grupo que requisitou o trabalho para curso empreendido pelo trabalhador a fim de realizar o trabalho; ou ausência do risco financeiro para o trabalhador (OIT, 2006, p. 04).

Segundo a análise de definição do vínculo de trabalho da OIT, as donas de casa não estariam inclusas numa relação deste tipo, já que em seu trabalho não há remuneração por parte de seus ‘empregadores’, elas trabalham de forma gratuita para os membros da família e para seu próprio consumo. Além disso, há outra questão que remete ao termo ‘ocupação profissional’, visto que no resumo da Convenção 189, a trabalhadora doméstica é descrita como: ‘trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos/as aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência’ (OIT, 2011a, p. 05). No resumo existe a substituição do termo ‘ocupação profissional’ por ‘meio de subsistência’, sinalizando, por oportuno, que possuem alguma relação entre si. Assim, as ‘donas de casa’, que não exercem atividades mercantis, ou seja, que não possuem a ‘dupla jornada’ poderiam estar enquadradas. Razão pela qual apesar de não exercerem esta atividade dentro de uma relação de trabalho pela interpretação OIT (muito embora possamos supor a existência de uma relação contratual de subordinação através do contrato de casamento), sua subsistência depende de seus maridos (já que as esposas não são remuneradas) e, portanto, de seu trabalho dentro dos lares.

Dentre as reflexões feministas a respeito das relações patriarcais existentes no casamento, Pateman (1993), destaca o contrato de casamento que é entendido como um tipo de contrato de trabalho: ‘O contrato de casamento é, também, um tipo de contrato de trabalho. Tornar-se esposa implica tornar-se dona-de-casa; ou seja, a esposa é alguém que trabalha para o seu marido dentro no lar conjugal’ (PATEMAN, 1993, p. 176). Porém, o contrato de casamento não possui o mesmo teor do contrato de trabalho, porque no primeiro se subentende uma relação de subordinação patriarcal:

O contrato de casamento não é como o contrato de trabalho; pelo contrário, o contrato de trabalho pressupõe o contrato de casamento. [...] [A] construção do ‘trabalhador’ pressupõe que ele seja um homem que tenha uma mulher, uma dona-de-casa, para cuidar de suas atividades cotidianas (PATEMAN, 1993, p. 196).

Com base na Convenção 189, além das donas de casa, também não fica claro se poderiam estar incluídos no trabalho doméstico outros trabalhadores contratados através de empresas terceirizadas e que venham a exercer atividades em domicílios. Uma babá que trabalha em um domicílio, mas que é contratada por uma empresa terceirizada, por exemplo,

poderia ser considerada uma trabalhadora doméstica? – Em seu artigo 2º a Convenção 189 possibilita que cada país tenha autonomia para excluir, parcial ou integralmente, algumas categorias profissionais do conjunto dos trabalhadores domésticos, desde que os mesmos tenham algum tipo de proteção no mínimo equivalente à convencionada, ou que sejam categorias ‘limitadas de trabalhadores, em razão de problemas especiais de natureza substantiva que possam surgir’ (OIT, 2011a, p. 09). Por oportuno, os países que venham a retificar os preceitos e normas da Convenção terão que apresentar razões para a exclusão de alguma categoria profissional e procurar estender os direitos das domésticas a estes trabalhadores.

Segundo a Convenção 189, outra pressuposição é o fato da exclusão das trabalhadoras que exerçam serviços ‘ocasionalmente’ ou ‘esporadicamente’ como domésticas como forma de complementação de sua renda, visando que esta não seria sua ocupação profissional. Desta forma, essas trabalhadoras estariam omitidas das estatísticas da OIT, o que pode ocasionar uma desqualificação dos dados.

Na obra ‘Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extend of legal protection’ (OIT, 2013), na qual é apresentado um panorama sobre o emprego doméstico no mundo, com base nas informações de 117 países, a definição de emprego doméstico é dada conforme o que preceitua a Convenção 189, combinada com a classificação da International Standard Industrial Classification (ISIC), Revision 3.1, divisão 95, intitulada ‘Activities for private households as employers of domestic staff’. Esta classificação, que a OIT recomenda aos países utilizarem, considera as atividades domésticas como:

[...] the activities of households as employers of domestic personnel such as maids, cooks, waiters, valets, butlers, laundresses, gardeners, gatekeepers, stable-lads, chauffeurs, caretakers, governesses, babysitters, tutors, secretaries, etc. It allows the domestic personnel employed to state the activity of their employer in censuses or studies, even though the employer is an individual. The product, which is self-consumed, is considered non-market and assessed according to the cost of the personnel in the national accounts. These services cannot be provided by companies<sup>11</sup> (UNSTATS, 2002, p.183).

A divisão 95 do Instituto Superior de Investigación Cooperativa (ISIC), assim como a Convenção 189, exclui os trabalhos contratados através de empresas terceirizadas, que,

---

<sup>11</sup> [...] as atividades dos domicílios contratantes de empregados domésticos como faxineiras, cozinheiros, garçons, manobristas, mordomos, lavadoras, jardineiros, porteiros, caseiros, motoristas, cuidadores, governantas, babás, tutores secretarias, etc. Isso permite aos trabalhadores empregados a manifestar a atividade do seu empregador em censos e estudos, mesmo o que o empregador seja um indivíduo. O produto, que é auto consumido, é considerado não mercantil e é avaliado de acordo com o custos de pessoal nas contas nacionais. Esses serviços não podem ser prestados por companhias (UNSTATS, 2002, p.183, tradução nossa).

todavia é algo bastante frequente no mundo, principalmente nos países europeus (OIT, 2013). Ademais, estabelece a área doméstica como o espaço de realização do trabalho.

A ISIC deixa mais clara a separação entre atividades destinadas para o mercado e para o auto consumo, visto que nas últimas classificações, onde se encontram as ‘donas de casa’, há uma classificação própria dentro da divisão 97, intitulada ‘Undifferentiated service-producing activities of private households for own use’, cuja principal diferença em relação à divisão 95 é a produção para o auto-consumo. Conforme a definição:

This class contains the undifferentiated subsistence services-producing activities of households. These activities include cooking, teaching, caring for household members and other services produced by the household for its own subsistence. In application, if households are also engaged in the production of multiple goods for subsistence purposes, they are classified to the undifferentiated goods-producing subsistence activities of households<sup>12</sup> (UNSTATS, 2002, p.183).

Embora cada país tenha sua própria classificação, os parâmetros estabelecidos pela OIT servem como referência para que possamos definir quem são os sujeitos que exercem estes tipos de atividades, além de conceituar o que é o emprego doméstico. Todavia, a OIT é uma organização que visa promover o acesso ao trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Dessa forma, realiza inúmeros estudos a fim de organizar sua base de dados sobre o emprego doméstico no mundo, para que possamos compreender a importância dada a cada classificação de trabalhador por ela utilizada, no intuito de dar o tratamento apropriado ao trabalhador em pauta.

### **2.2.2 Legislação trabalhista brasileira para o emprego doméstico**

A necessidade de implantação da legislação do trabalho brasileiro está diretamente ligada às normas de direito que obteve sua origem na abolição da escravidão e na vinda maciça de imigrantes europeus pobres, devido à necessidade de se controlar as trabalhadoras domésticas através da formação econômica capitalista burguesa que era baseada no trabalho assalariado.

Conforme Telles (2013), que analisa as empregadas domésticas no município de São Paulo entre os anos de 1880 e 1920, as primeiras medidas de regulamentação do trabalho

---

<sup>12</sup> Essa classe contém os serviços indiferenciados, voltados para a subsistência doméstica. Essas atividades incluem, cozinhar, ensinar, cuidar dos membros do domicílio, e outros serviços produzidos pelos membros do domicílio para a sua própria subsistência. Na prática, se os membros do domicílio estão também engajados na produção de uma variedade de bens para o propósito de subsistência, estas atividades são classificadas como atividades indiferenciadas voltadas para a produção de bens nos domicílios (UNSTATS, 2002, p.183, tradução nossa).

doméstico serviam mais para disciplinar os empregados do que para protegê-los. Regulamentações com igual motivação foram implantadas em diversos municípios gaúchos, Salvador e São Paulo, e previam a obrigatoriedade de matrículas em livros de registros e inscrição em cadernetas buscando controlar a conduta dos criados.

Segundo Telles (2013), a definição da categoria doméstica em São Paulo, através das Posturas datadas de 1886, excluía alguns termos utilizados em outras regiões brasileiras, como ‘amos’, ‘lacaio’ e ‘fâmulos’, associados ao ambiente doméstico escravista e que não eram bem aceitos pelos trabalhadores e trabalhadoras imigrantes. A regulamentação do trabalho livre doméstico abrangia os prestadores de ‘qualquer serviço doméstico’ e, também, os trabalhos mais especializados de cocheiro, copeiro, hortelão, ama de leite, costureira, engomadeira e ama seca, dentre outros.

No âmbito jurídico em nível nacional, a primeira norma que tratou sobre o emprego doméstico no Brasil foi o Decreto Lei nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941. Esta norma trouxe a caracterização do emprego doméstico e estabelecia o registro obrigatório da Carteira Profissional e também determinava o direito de concessão do aviso prévio para essa classe de profissionais (BRASIL, 1941). Independentemente do progresso apresentado, ele não chegou a entrar em vigor, ficando sem efeito pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A normatização das domésticas permaneceu dentro do Direito Civil, porém, no artigo sétimo da CLT as empregadas domésticas e os trabalhadores rurais foram abandonados, no que se refere aos preceitos legais trabalhistas, no qual, privaram-lhes de uma série de direitos determinados para outras classes de trabalhadores. Nela, os empregados domésticos são descritos como ‘os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas’. (BRASIL, 1942).

Em seu artigo quarto, a Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, instituiu a obrigatoriedade da inclusão das empregadas domésticas no Regulamento da Previdência Social. Na íntegra, esta lei abordou particularmente o emprego doméstico, sendo resultante do dinamismo das organizações das empregadas domésticas (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Após a inclusão das trabalhadoras domésticas na previdência social, as mesmas, passaram a ter direito à aposentadoria por invalidez, por velhice ou tempo de serviço, e a receber pensão por morte, auxílio doença e maternidade, enquanto seus dependentes puderam

passar a requerer o auxílio reclusão entre outros benefícios previdenciários (SANTOS, 1982; BRASIL, 1972, 1973).

Apesar de grandes mudanças terem ocorrido no setor doméstico, as empregadas domésticas permaneceram sem a garantia de outros direitos trabalhistas previstos para as demais categorias de trabalhadores, como a não inclusão da contribuição para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, horário de trabalho, repouso semanal, aviso prévio, 13º salário entre outros.

Mesmo com a ampliação decorrente da Lei nº 5.859 de 1972, os avanços nos direitos das empregadas domésticas iriam ocorrer parcialmente a partir da instituição da Constituição Federal de 1988, cujo artigo sétimo, parágrafo único, assegura somente nove dos trinta e quatro incisos que tratam dos direitos das empregadas domésticas, relacionando nesse artigo a regulamentação dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores rurais e urbanos (BRASIL, 1988).

Com a publicação da Constituição Federal, as entidades de classe das domésticas permaneceram na luta pela equiparação dos direitos trabalhistas, com destaque para o Projeto de Lei (PL) nº 1.626 de sete de março de 1989. Esse projeto tramitou pela Câmara Federal até 23 de março de 2001, data em que foi aprovada a Lei nº 10.208 que tornou facultativo o acesso ao FGTS a essa classe de trabalhadoras. Porém esse benefício somente poderia ser requerido pelo empregador. A nova legislação estabeleceu o direito ao seguro-desemprego às trabalhadoras dispensadas sem justa causa por um período de três meses de forma contínua ou alternada, mas este benefício poderia ser concedido somente às empregadas inscritas no FGTS que estivessem trabalhando como domésticas por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses contados da dispensa sem justa causa. (BRASIL, 2001).

Através da promulgação da Medida Provisória (MP) nº 284 de 06 de março de 2006; convertida na Lei nº 11.324 de 19 de julho 2006, ocorreu a extensão dos direitos das demais trabalhadoras às domésticas.

Segundo Bernardino-Costa (2007), o diálogo que daria origem à MP nº 284 foi realizado entre o governo, os sindicatos das empregadas domésticas e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), visando a maior formalização da categoria, propondo para tanto a dedução das despesas do INSS no imposto de renda do empregador.

Em 19 de julho de 2006, foi sancionada a Lei nº 11.324 que passa a alterar a Lei nº 5.859 de 1972, na qual a nova norma veta ao empregador descontar do salário despesas com

alimentação, vestuário, higiene e moradia. Nela foi estabelecido o direito a férias remuneradas de 30 dias com pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal após 12 meses de trabalho; foi vetada a dispensa arbitrária sem justa causa da empregada doméstica gestante desde que confirmada a gravidez até cinco meses após o parto. Outra conquista foi a revogação do dispositivo que restringia às domésticas o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos (BRASIL, 2006).

Com a sanção do Decreto Lei nº 6.841 de 12 de junho de 2008, ficou proibido o trabalho doméstico para menores de 18 anos no Brasil, regulamentando o artigo referente ao emprego doméstico dentro da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata sobre ‘a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação’.

Após medidas favoráveis a um tratamento igualitário as empregadas domésticas elaborou-se a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478 de 2010, presumindo a revogação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. O intuito dessa alteração incorreria na total equiparação dos direitos das empregadas domésticas com as demais categorias trabalhistas. A PEC foi substituída em 14 de dezembro de 2012 pela PEC nº 66 apelidada de ‘PEC das Domésticas’ que alterava o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal.

A PEC das domésticas, que foi sancionada em dois de abril de 2013 e transformada na Emenda Constitucional nº 72, incluiu os benefícios já previstos para as empregadas domésticas pela Constituição Federal: proteção do salário na forma de lei; jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; hora extra de no mínimo 50% superior ao salário normal; redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; proteção em face à automação; proibição de diferenças salariais por critério de idade, cor ou estado civil; proibição de discriminação por deficiência; proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e traz alguns outros, alterando o parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna. Outros direitos previstos pela PEC ficaram para serem regulamentados em lei própria (BRASIL, 2013).

A partir da Emenda Constitucional nº 72, ficou garantido às domésticas 27 dos direitos listados, nos 34 incisos estabelecidos pelo artigo sétimo da Constituição de 1988.

Mesmo com todos os avanços, as empregadas domésticas permaneceram excluídas de algumas garantias importantes entre as quais o piso salarial e o adicional por periculosidade.

Com a legislação desenvolvendo-se rapidamente de forma satisfatória, havia a necessidade de se discutir acerca dos direitos ainda não regulamentados por lei. Nesse sentido, havia a necessidade de se definir a categoria das domésticas, tratar de aspectos contratuais e da carga horária da jornada de trabalho.

Diante a essas preocupações, instituía-se a Lei Complementar nº 150, de primeiro de junho de 2015, apelidada como Lei das Domésticas que cria o simples doméstico (regime unificado de pagamento de tributos) e trata a respeito da legislação previdenciária e do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM). Nela, o empregado doméstico é descrito como: ‘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’ (BRASIL, 2015). Com essas mudanças, empregadas ‘diaristas’ que trabalham dois dias ou menos por semana na casa do empregador, não estão protegidas pelo amparo legal.

A Lei Complementar nº 150 concede às empregadas domésticas os benefícios do auxílio acidente, auxílio doença, salário família, a obrigatoriedade da participação das empregadas domésticas no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e traz a possibilidade de ocorrer desconto do imposto de renda retido na fonte caso o salário da doméstica se encaixe nas faixas da tabela de Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), (BRASIL, 2015).

Segundo Pereira (2015, p. 47), com relação à legislação trabalhista brasileira, vale ressaltar algumas particularidades com relação à conceituação de emprego doméstico. Diferentemente da Convenção 189 da OIT, a legislação brasileira utiliza os termos ‘emprego doméstico’ e ‘empregado doméstico’ e inclui os termos ‘serviços de finalidade não lucrativa’ (Lei nº 5.859 e Lei nº 150) ou ‘de natureza não econômica’ (artigo 7º da CLT). Essas diferenças remetem à ideia de que o trabalho doméstico não seria criador de valor, uma discussão proveniente dos economistas clássicos, criticada por alguns estudos sobre gênero, em especial das economistas de raiz marxista, conforme abordado na seção anterior deste capítulo. Por outro lado, a inclusão do termo pode estar relacionada ao fato de que muitas empregadas domésticas escravas ou libertas, nos primeiros anos após a abolição da escravidão, exerciam atividades para aumentar a renda dos seus patrões e patroas. A exemplo

das quitandeiras que fabricavam e vendiam doces nos centros urbanos, as empregadas também vendiam verduras, legumes e frutas plantadas nas hortas. Estas trabalhadoras foram importante fonte de sustento, principalmente, para mulheres solteiras e viúvas no final do século XIX, no município de São Paulo, segundo Telles (2013). A inclusão do termo ‘finalidade não lucrativa’ na legislação brasileira, por conseguinte, não permite aos empregadores domésticos utilizarem as empregadas para fins comerciais.

Nesse sentido Pereira (2015, p. 47) menciona outra particularidade do conceito utilizado pela legislação brasileira. Trata-se da utilização do termo empregado, e não do termo trabalhador, o que pressupõe a existência de uma troca mercantil; portanto, as donas de casa estariam excluídas do amparo legal, tendo em vista que o seu trabalho não estaria à venda no mercado, como ocorre no caso das empregadas domésticas. Além disso, não são considerados dentro desta categoria os funcionários de empresas terceiras contratados para trabalhar em domicílios.

Conforme apresentado nas primeiras tentativas da regulamentação do Brasil, no seguimento de padrões e normas internacionais do trabalho, o emprego doméstico, envolve enorme abrangência de atividades, visto que sua gama de trabalhadores inclui desde famílias ocupacionais menos especializadas, como a de arrumadora, até as que requerem maior formação, como a de cuidadora de crianças e idosos.

Outro fator comum a todas as conceituações apresentadas é que o emprego doméstico deve ter como local de trabalho o domicílio. Este fato é normalmente associado à maior fragilidade ocupacional das empregadas domésticas, uma vez que torna as relações de trabalho mais pessoais, com elevada carga afetiva, ao invés de profissionais, dificulta a fiscalização trabalhista, o controle dos horários de trabalho e as condições de higiene e alimentação. A lógica de que os domicílios são distintos das empresas dificulta a implementação de negociações coletivas de trabalho e também do reconhecimento legal dessas trabalhadoras com base em regulamentações aplicáveis às demais.

Um dos fatores fundamentais do emprego doméstico, do qual se ocupa este trabalho, é o fato desta atividade ser ocupada principalmente por mulheres, o que remete às questões da inserção precária feminina no mercado de trabalho capitalista, conforme vimos na primeira seção deste capítulo. Além disso, ele é uma atividade exercida por grupos raciais e classes econômicas menos favorecidas, mulheres indígenas, negras, migrantes pobres, ambas com baixa instrução.

No capítulo a seguir, abordamos as origens da formação da mão de obra doméstica assalariada brasileira, resgatando o seu passado na sociedade escravocrata e na força de trabalho imigrante europeia.

### **3 O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL EM UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA**

No capítulo anterior, realizamos uma caracterização acerca do emprego doméstico, assim como, as relações de gênero tendo como base o referencial teórico da Economia de Gênero e Feminista, no qual, foi procurou-se definir o que é o emprego doméstico, segundo a referência internacional e legislação brasileira, assim como, houve a preocupação de entender onde ele está alocado dentro das relações de produção e reprodução no sistema capitalista.

Neste capítulo, aprofundaremos a questão de quem realiza estas atividades a partir da revisão de literatura histórica sobre o Brasil e a América Latina, visto que o emprego doméstico está envolto das relações de gênero e na divisão sexual do trabalho; para tanto, ele emprega principalmente grupos sociais e raciais marginalizados, em que se destacam as populações negras, indígenas e mestiças.

No Brasil e na América Latina, a formação de seus Estados nacionais ocorreu por meio de violência e subordinação dos povos indígenas, assim como pela exploração da mão de obra negra africana, mantidos como escravos. Desta forma, o fator raça é latente quando analisamos o trabalho doméstico.

Conforme Quijano (2005), a classificação das pessoas em diferenciais fenotípicos de cor iniciou-se durante o período da tomada do território pelos europeus, buscando-se legitimar a ideia de superioridade dos povos conquistadores sobre os dominados e com isso também validar a violência e a exploração utilizada. O conceito de raça, segundo Quijano (2005, p.107), é uma ‘construção mental que expressa a experiência básica de dominação colonial e que desde então permeia as dimensões mais importantes do poder mundial, incluindo sua racionalidade específica, o eurocentrismo’.

Posteriormente à dominação da América, os Estados europeus se consolidaram como hegemônicos e expandiram o colonialismo para o resto do mundo. O critério racial, dentro desse processo, foi fundamental para a difusão do centralismo europeu, sendo utilizado, em conjunto com o critério de gênero, para a classificação de pessoas, sua distribuição entre os diferentes níveis de poder e seus papéis nos processos produtivos. Conforme Quijano (2005):

Historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas ideias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados. Desde então demonstrou ser o mais eficaz e durável instrumento de dominação social e universal, pois dele passou a depender outro igualmente universal, no entanto mais antigo, o intersexual e de gênero: os povos conquistados e dominados

foram postos numa situação natural de inferioridade, e conseqüentemente também seus traços fenotípicos, bem como suas descobertas mentais e culturais. Desse modo, a raça converteu-se no primeiro critério fundamental para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade. Em outras palavras, no modo básico de classificação social universal da população mundial (QUIJANO, 2005, p. 108).

Neste contexto, o emprego doméstico se constitui como um dos espaços de trabalho mais ilustrativo destas relações, no qual, mulheres negras, pardas e indígenas sofrem discriminação tanto de gênero como de raça na sociedade.

Desta forma, este capítulo se preocupou em abordar as questões históricas e raciais como formadoras da mão de obra doméstica no Brasil, fazendo uma correlação entre os demais países latino-americanos. Para tanto, ele está dividido em duas seções. Na primeira, analisaremos brevemente a questão da raça e do emprego doméstico na América Latina, identificando suas influências históricas e alguns aspectos atuais, como a discriminação racial no âmbito doméstico e os fluxos migratórios de mulheres latino-americanas para servirem como empregadas em países ricos. Na segunda seção, será analisada a formação histórica da mão de obra doméstica no Brasil a partir das relações escravocratas e a transição para a economia industrial, em que se destaca a vinda de imigrantes europeus para trabalharem como mão de obra assalariada no país e a conseqüente marginalização da população negra liberta preterida.

### 3.1 FORMAÇÃO DA MÃO DE OBRA DOMÉSTICA NA AMÉRICA LATINA INFLUENCIADA PELO FATOR RAÇA

Segundo pesquisas com estimativas da Organização Internacional do Trabalho, o serviço doméstico foi o responsável pela empregabilidade de aproximadamente 52,6 milhões de homens e mulheres no mundo durante o ano de 2010 (OIT, 2013). Conforme a estimativa analisada percebeu-se que grande parte da população se ocupava como doméstica nas regiões mais pobres como a Ásia, no qual o emprego chegou a 41% do total da mão de obra doméstica do mundo, já a América Latina e o Caribe, totalizaram 37% dessas trabalhadoras. Deste total de pessoas ocupadas como domésticas 83% eram mulheres, sendo que a região com maior concentração feminina foi a América Latina, onde 92% das ocupadas eram mulheres. Neste contexto, o emprego doméstico na América Latina foi responsável por

empregar 26,6% do total da mão de obra feminina em ocupações remuneradas, perdendo somente para o Oriente Médio, onde este percentual foi de 31,8%.

As estimativas da OIT indicam claramente a feminização do emprego doméstico no mundo. As estatísticas podem inclusive estar subestimadas, tendo em vista que, em alguns países, computa-se como empregada doméstica somente aquela pessoa que trabalha como assalariada, excluindo as que trabalham por conta própria e para mais de um empregador. Além disso, muitos países não consideram os trabalhos exercidos pelas crianças, já que elas não são classificadas como pessoas em idade ativa. Por fim, há o problema da incidência de trabalhadores não registrados, principalmente de migrantes provenientes de países pobres (VALENZUELA, 2009, p. 02-03).

Segundo levantamento estatístico OIT (2013), o emprego doméstico na América Latina teve um enorme crescimento entre os períodos compreendidos de 1995 a 2010, quando o número de empregadas domésticas passou de 10,4 milhões, para 19,6 milhões. O fator fundamental para a elevação do número de trabalhadoras domésticas é o aumento da participação da mão de obra feminina no mercado de trabalho da região, que também apresentou um crescimento de 43,2% para 52,8% no mesmo período.

Conforme Pereira (2015, p. 55), a região onde há maior número de trabalhadoras domésticas na América Latina é o Cone Sul (Argentina, Chile, Brasil, Paraguai e Uruguai). De acordo com Sarres e Cavalcante (2013), o Brasil se destaca por apresentar a maior incidência absoluta de empregadas domésticas, dentre as trabalhadoras 61% é classificada como negra. Segundo dados da PNAD/IBGE apresentados no Boletim de Estudos e Pesquisas sobre Emprego Doméstico (DIEESE, 2013), no ano de 2011, havia 6,160 milhões de trabalhadoras domésticas no Brasil, sendo que destas, 61% eram negras. O segundo país latino-americano que se destaca em relação ao número total de empregadas domésticas é o México, onde foram empregadas 1,851 milhões de pessoas como domésticas em 2008, sendo que 90% eram mulheres, em sua maioria de ascendência indígena<sup>13</sup>. Além disso, grande parte das empregadas mexicanas trabalham no exterior, principalmente nos Estados Unidos (OIT, 2013).

Nos países latino-americanos suas raízes históricas estão diretamente ligadas à questão racial, a qual envolve a formação da mão de obra doméstica desde o período escravocrata, no qual o processo de colonização europeia utilizou-se do pensamento dual de miscigenação. No

---

<sup>13</sup> A pesquisa realizada pela OIT (2013) utilizou dados do Instituto Nacional de Estadística, Geografía y Informática de México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008.

Brasil uma parte substancial dos colonizadores portugueses se miscigenou com índios e africanos, em um processo muito importante para a formação do País. Dessa forma, os diferentes povos latino-americanos - astecas, maias, chimus, aimarás, chibatas etc - foram reduzidos a um denominador comum sob o rótulo de 'índios'. Processo semelhante ocorreria com a população expropriada do continente africano para trabalhar como escravos em território distante. As diferentes culturas, como achantes, iorubas, zulus, congos, bacongos etc, foram reduzidos a 'negros' (QUIJANO, 2005).

A escravidão era pautada por preceitos 'científicos' idealizados na 'superioridade intelectual da raça branca', a qual, deteria o 'direito' sobre a exploração do trabalho dos povos conquistados e escravizados até a morte, já que os indígenas e negros eram considerados de 'raças inferiores intelectualmente' (QUIJANO, 2005).

Ainda que a colonização nos Estados Unidos tenha sido extremamente violenta, através do extermínio da população indígena e da exploração da mão de obra negra escravizada, a formação do estado-nação deste país ocorreu por meio de relativa democratização dos recursos produtivos e do Estado entre a maioria branca, mas de forma que pudesse ser reivindicada pela população não branca posteriormente (QUIJANO, 2005).

A questão da escravidão e da segregação racial está baseada tanto na dualidade cultural, como na divisão entre razão/sujeito e corpo de Descartes. Conforme estudo do pesquisador francês, existiria uma divisão entre razão/sujeito e corpo, onde a razão/sujeito, além de corporificar a ideia da alma (proveniente da teologia cristã), também é entendida como a única fonte de saber racional, sendo o corpo somente o objeto. Essa concepção fundamentará a teorização das diferenças raciais, dando suporte à escravidão, sob a premissa de que algumas raças eram menos racionais e, por conseguinte, mais próximas da natureza e do corpo. Tal dualidade irá afetar também as relações de gênero, refletindo na estruturação do emprego doméstico. As mulheres em sua totalidade já eram consideradas menos racionais; em relação às negras e indígenas há um duplo caráter, já que o elemento raça se associa ao gênero, o que reforça ainda mais a concepção de estarem mais próximas à natureza. Este foi o argumento para as relegarem às formas mais precárias de serviços e à exploração sexual. Segundo Quijano (2005, p.118):

Esse novo e radical dualismo não afetou somente as relações raciais de dominação, mas também a mais antiga, as relações sexuais de dominação. Daí em diante, o lugar das mulheres, muito em especial o das mulheres das raças inferiores, ficou estereotipado junto com o resto dos corpos, e quanto mais inferiores fossem as suas

raças, mais perto da natureza ou diretamente, como no caso das escravas negras, dentro da natureza (QUIJANO, 2005, p. 118).

Nos países latino-americanos as relações históricas irão se refletir na constituição da mão de obra doméstica. Segundo Kuznesof (1989, p. 31), '[e]verywhere in Latin America domestic service has been the most important form of female employment throughout history and has also been the least regulated of any employment'<sup>14</sup>. Na América espanhola, a mão de obra doméstica, em especial das mulheres indígenas, era utilizada para uma série de serviços, entre os quais o cuidado e a educação das crianças. No Peru, durante o século XVI, mulheres saíam das vilas incas para trabalharem como domésticas nas casas dos espanhóis em troca de baixos salários, comida, instrução religiosa e medicamentos.

Conforme Kuznesof (1989), no século XVII, a partir da publicação de leis de proteção aos indígenas, em alguns países latino americanos, como o México, houve um aumento na participação de mulheres negras (libertas e escravas) e mestiças no emprego doméstico. As empregadas mestiças constituíam-se principalmente de crianças e adolescentes, filhas ilegítimas de mulheres indígenas e espanhóis, muitas vezes órfãs, que trabalhavam em troca de comida e abrigo. Mulheres brancas também foram empregadas como domésticas neste período, principalmente as migrantes solteiras pobres provenientes da Espanha, consideradas empregadas de maior prestígio e utilizadas pelas famílias mais ricas, principalmente como amas de leite, já que se acreditava na época que as características biológicas raciais passavam pelo sangue.

Kuznesof (1989) aponta uma característica importante acerca do emprego doméstico na América Latina, pois, segundo ele, esta ocupação esteve ligada à manutenção das famílias patriarcais, principalmente nos séculos XVIII e XIX, onde ocorreu a expansão do emprego feminino. Dessa forma, as domésticas serviam para 'proteger' e 'controlar' as mulheres solteiras. Nesse contexto, o emprego doméstico retrata a subordinação racial, durante o processo de colonização europeia e também se associa à forma de organização das famílias latino-americanas, através do domínio cultural e sexual, por meio da religião e das famílias patriarcais. Essas relações refletem na exploração da mão de obra doméstica, através de sua baixa regulamentação e nas relações afetivas, de acordo com Kuznesof (1989):

---

<sup>14</sup> 'Em toda a América Latina o serviço doméstico tem sido a forma mais importante de emprego feminino ao longo da história e também tem sido o menos regulamentado que qualquer outro emprego' (Kuznesof, 1989, p. 31, tradução nossa).

The unorganized, non regulated nature of domestic service in Spanish American countries today is in part a historical legacy of an occupation profoundly determined by its association with the corporate, patriarchal household. The division of race, ethnicity, and class introduced in Colonial Spanish American have resulted in the development of what was originally a respectable, transitional, educational, frequently affectionate, life-stage relationship of subordination to a family head, into a dead-end-low-status, non regulated and often hostile condition of exploitation<sup>15</sup> (KUZNESOF, 1989, p. 32).

A formação dos países latino-americanos exposta acima contribuiu na constituição de uma sociedade urbana posta em uma camada social inferior, na qual as empregadas domésticas, devido às suas origens raciais e sociais, à baixa escolaridade e ao fato de muitas serem migrantes das zonas rurais, sofriam diversos tipos de discriminação e exploração.

Durante sua pesquisa de campo realizada no Equador com empregadas domésticas Casanova (2013), identifica relações simbólicas de poder existentes no ambiente do trabalho doméstico, que são claras a partir das relações com o corpo e a aparência, no qual a autora enumera fatores fundamentais nas relações de discriminação, tais como: a alimentação diferenciada das empregadas, relacionadas com as sobras de comida dos patrões, a proibição do uso dos mesmos talheres, comer nos mesmos locais que os donos da casa, a obrigatoriedade da utilização de uniformes, que são vistos por algumas trabalhadoras como forma de humilhação, a condição do trabalho ser exaustivo e repetitivo, desencadeando muitas vezes problemas relacionados à saúde.

De acordo com Durín (2013), a questão da discriminação racial no mercado de trabalho na América Latina, descreve a situação do emprego doméstico ‘de planta’, ou seja, das empregadas que dormem no local de trabalho, na região metropolitana de Monterrey, no México. Nesta região, a grande maioria das empregadas (cerca de 90% segundo pesquisa da autora junto com agentes de emprego da região) são migrantes indígenas vindas das zonas rurais. Estas mulheres enfrentam inúmeras dificuldades ao ingressarem no mercado de trabalho, a começar pela questão da língua, já que muitas falam a língua indígena e não dominam o idioma nacional; continuam com as diferenças culturais acerca da forma de limpeza e organização da casa; e concluem com sua demissão ao engravidarem, o que não é incomum posto que são jovens em sua maioria, levando-as a uma situação de marginalização

---

<sup>15</sup> A natureza desorganizada e não regulamentada do serviço doméstico nos países da América Espanhola atualmente é resultado de um legado histórico, fruto de uma ocupação profundamente determinada com sua associação pela ordem patriarcal dos domicílios. O que era originalmente uma relação respeitável, de transição, educacional, frequentemente afetiva, de subordinação temporária ao chefe da família, se transformou em uma relação de status permanentemente baixo, não regulada e muitas vezes hostil de exploração (KUZNESOF, 1989, p. 32, tradução nossa).

e distanciamento das suas famílias que as torna ainda mais fragilizadas (DURÍN, 2013). Essas dificuldades acarretam na discriminação racial dentro do âmbito doméstico, que se desdobra em maus tratos, humilhação e violência sexual, além dos baixos salários e jornadas de trabalho exaustivas. Conforme Durín (2013, p. 105):

Porque son mayormente indígenas, al iniciar su trayectoria laboral no manejan los códigos de conducta de las familias empleadoras; fueron socializadas en sistemas de valores distintos, incluso algunas no dominan el uso del idioma nacional. Las condiciones de vida en las comunidades de origen donde crecieron son muy distintas a las de los hogares donde se emplean. Las formas de cocinar, de limpiar, de organizar los espacios son diferentes, de tal suerte que las jóvenes que llegan a la ciudad y son colocadas de inmediato pasan por un proceso de resocialización y capacitación laboral<sup>16</sup> (DURÍN, 2013, p.105).

Inúmeras famílias ricas possuem empregadas ‘de planta’ como forma de status. Segundo Durín (2013), em Monterrey as jovens provenientes de famílias ricas e de classe média alta, esperam que seus maridos lhes concedam três ‘bens’ como forma de torná-las ‘pessoas distintas’, quais sejam: uma casa, um carro e uma empregada doméstica ‘de planta’.

Segundo Pereira (2015, p. 59), outro aspecto importante na análise das domésticas latino-americanas é sua participação em fluxos migratórios de mulheres dos países periféricos que se deslocam para os países centrais. Esses fluxos migratórios ocorrem, sobretudo, para trabalhos de empregadas domésticas, cuidadoras e prostitutas.

Conforme Lisboa (2007), formou-se uma aliança de relações internacionais que facilitaria a saída das migrantes dos países pobres para os ricos, e que oportunamente beneficiaria tanto os países de saída, quanto os de entrada das migrantes. De acordo com Lisboa (2007), a demanda é crescente nos países desenvolvidos, devido ao processo de enxugamento do Estado e à falência do modelo de bem-estar social.

Existem muitos motivos pelos quais as mulheres migram, podendo variar conforme sua origem social e de classe. A maior parte das migrantes que vão trabalhar como domésticas na Europa, segundo Lisboa (2007), são jovens com idade entre 19 e 40 anos, muitas possuindo formação universitária, mas que não conseguem oportunidades de emprego com níveis de renda adequados para sobreviver ou que se consideram pouco valorizadas em seus países de origem.

---

<sup>16</sup> Porque são majoritariamente indígenas, ao iniciar a sua trajetória de trabalho não manejam os códigos de conduta das famílias empregadoras; foram socializadas em sistemas de valores diferentes, inclusive algumas não dominam o uso do idioma nacional. As condições de vida das comunidades de origem onde cresceram são muito diferentes das dos lugares onde se empregam. As formas de cozinhar, de limpar, de organizar os espaços são diferentes, de maneira que as mais jovens que chegam às cidades e são introduzidas de imediato passam por um processo de ressocialização e capacitação laboral (DURÍN, 2013, p.105 tradução nossa).

Os demais motivos relacionados a migração das mulheres estão ligados: ao acesso à educação, na busca de independência financeira e de afastamento de famílias violentas, no acesso a serviços básicos, no compartilhamento de experiências diferentes, conhecimento de outras pessoas e simples diversão. Entre as principais dificuldades enfrentadas pelas migrantes estão: os baixos salários, a violência e o abuso sexual, a sobrecarga de trabalho, as horas extras não pagas, a falta de garantias legais e as dificuldades de adaptação a uma cultura diversa.

Conforme Pereira (2015, p. 60), ao saírem de seus países para trabalharem como domésticas no exterior, as migrantes muitas vezes deixam outras mulheres cuidando de seus filhos e filhas que, por sua vez, procuram outras mulheres para cuidarem de seus filhos, geralmente pessoas da própria família, avós ou mesmo irmãs mais velhas. O elo entre os três conjuntos de cuidadoras é chamado de cadeias globais de assistência, que se caracterizam pelas mulheres mais pobres cuidarem dos filhos das mais ricas, enquanto que as ainda mais pobres, mais velhas ou que moram nas zonas rurais cuidam de seus filhos (LISBOA, 2007).

De acordo com Lisboa (2007), outro fator que envolve a migração de mulheres para ocupação de serviços de cuidados familiares é a questão do racismo. As famílias de países ricos escolhem suas empregadas de acordo com determinados estereótipos étnicos e raciais, revelando uma situação em que não são respeitadas identidades pessoais das trabalhadoras e evitando a hierarquização racial como pressuposto de exploração do trabalho. Conforme a autora:

O discurso e a prática da alteridade, da aceitação do outro como diferente, com base no racismo e na etnia, definem, por exemplo, o modelo de ‘outra’, ou seja, a identidade que a mulher europeia considera ideal para trabalhadora doméstica. Assim, as filipinas são preferidas por sua natureza profundamente dócil e submissa, as latinas por sua disposição e força para o trabalho e as polonesas e russas por sua beleza exótica. Por sua vez, as muçulmanas, na grande maioria negras, consideradas as ‘*outras outras*’ que representam a dicotomia do modelo de mulher e mãe europeia, são por isso raramente agenciadas<sup>17</sup> (LISBOA, 2007, p. 812).

---

<sup>17</sup> Ainda que não se trate de um caso em país de alta renda, mas do Brasil, a mesma relação está ilustrada em reportagem do jornal Folha de São Paulo, publicada no dia 27 de maio de 2015, sob o título de ‘Empresa importa babás e domésticas das Filipinas para o Brasil’. Nela, o depoimento de uma patroa da zona oeste de São Paulo e contratante de empregada doméstica filipina revela os estereótipos étnico-raciais incorporados nas relações de emprego doméstico. A patroa compara as empregadas brasileiras com a atual filipina, dizendo que as primeiras faziam ‘corpo mole’, enquanto que a atual empregada filipina era sempre bem-humorada. A patroa inclusive precisava pedir para a empregada parar de trabalhar, acrescentando que ‘o povo filipino gosta de servir’. Outro depoimento na mesma reportagem revela situação semelhante, em que a patroa reclama que ‘no Brasil, babá é só babá, cozinheira só cozinha e empregada só limpa’, já as ‘empregadas filipinas fazem compras, limpam, cozinham, dirigem e até lavam o carro’ (MELLO, 2015).

De acordo com Pereira (2015, p. 61), o fato das migrantes serem consideradas ‘outras’ pelas suas características raciais e étnicas é determinante de relações sociais estratificadas e exploração psicológica, que se revelam a partir de fatores como a linguagem, a divisão dos espaços da casa e o maternalismo. Em relação à questão da linguagem, a discriminação se revela a partir da forma de tratamento, em que as empregadas são chamadas pelo primeiro nome, ou tratadas como ‘girls’, ‘moça’ ou ‘rapariga’, ao mesmo tempo em que elas devem chamar os seus patrões e patroas pelo sobrenome, utilizando, ainda, de pronomes de tratamento respeitoso como ‘Sir’ ou ‘Madam’. Quanto aos espaços da casa, nem todos os locais são liberados para as empregadas frequentarem; por exemplo, sala de visita e piscina são locais proibidos às empregadas. Além disso, os quartos das empregadas geralmente são espaços muito pequenos e mal ventilados. Por fim, a questão do maternalismo se revela quando as empregadas são tratadas como crianças, recebendo presentes e roupas usadas, o que por vezes acaba tornando a relação extremamente pessoal, abrindo espaço para chantagens emocionais e tornando o trabalho menos profissional (LISBOA, 2007).

O racismo e a subordinação enfrentados pelas empregadas domésticas migrantes não são distantes das situações enfrentadas pelas empregadas que permanecem em seus países, já que estas também são consideradas ‘outras’, em face das diferenças de raça e classe, onde as condições das domésticas latino-americanas traduzem a existência de relações históricas, legados da formação dos estados por meio do sistema colonial e a exploração do trabalho através da escravidão e servidão. Diante destas questões, na próxima seção será explanada a abordagem sobre as raízes históricas da formação do emprego doméstico no Brasil.

### 3.2 ASPECTO HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO E SUAS RAÍZES ESCRAVOCRATAS

Dentro de um contexto histórico pode-se observar que em inúmeros lares brasileiros existe o convívio diário entre os empregadores domésticos (donos das residências) e seus empregados domésticos. No âmbito familiar a relação entre empregado e empregador vai além do vínculo empregatício e geralmente tornam-se vínculos de amizade, que com o passar do tempo, tendem a contribuir para o surgimento de uma série de problemas em consequência da informalidade que predomina nessas relações de trabalho. Apesar da geração desses vínculos e da relevância dos serviços prestados pelo trabalhador doméstico, o empregador não

dá o devido reconhecimento às atividades domésticas, devido ao um precedente cultural e preconceituoso destinado às atividades menos favorecidas economicamente e a discriminação social que são advindas de um marco da história.

Como em inúmeros países da América Latina, a construção do Estado brasileiro se originou mediante um processo violento de colonização por um país ibérico, no qual o Brasil colonial serviu ao sistema capitalista internacional que se constituía para prover sua metrópole por meio da exploração de seus recursos naturais e do trabalho forçado dos povos nativos indígenas e, posteriormente, dos escravos negros africanos.

A formação do Estado brasileiro transcorreu socialmente de forma estratificada e através de grande concentração da propriedade das terras sob o domínio da elite portuguesa branca, o que irá influenciar na formação de uma sociedade intensamente desigual.

Inúmeros aspectos existem atualmente com relação às desigualdades de renda no mercado de trabalho com raízes em nosso passado colonial e escravocrata, visto que após a abolição da escravidão, não foi feito praticamente nada para assegurar a integração dos negros dentro da economia baseada no trabalho livre. Ao invés disso, governos provinciais induziram a vinda de imigrantes europeus para trabalharem no setor industrial, restando aos trabalhadores brasileiros negros, os empregos casuais ou informais.

Através desta anarquia social, que toma forma com o início da inclusão degradada da população negra no mercado de trabalho brasileiro, ficou estabelecida uma ideologia de ‘democracia racial’<sup>18</sup>, na qual não haveria a formulação de políticas públicas mais eficazes voltadas para a inclusão racial.

Diante de um contexto histórico escravocrata, as mulheres negras eram exploradas para realização de diversas funções no âmbito doméstico e na produção agrícola. Através do processo de urbanização e as primeiras leis abolicionistas, ocorreu um crescimento da migração interna das trabalhadoras, no qual, foi absorvida principalmente a mão de obra feminina negra como empregada doméstica.

Seguido desta analogia, procuraremos abordar aspectos da formação do trabalho assalariado doméstico no Brasil, focando na questão da inserção das ex-escravas como mão

---

<sup>18</sup> A democracia racial é um termo usado para descrever relações raciais no Brasil. O termo denota a crença de alguns estudiosos que o Brasil escapou do racismo e da discriminação racial. Freyre (1933) afirma que os brasileiros não vêm uns aos outros através da lente da raça e não abrigam o preconceito racial em relação um ao outro. Por isso, enquanto a mobilidade social dos brasileiros pode ser limitada por vários fatores, gênero e classe incluído, a discriminação racial é considerada irrelevante (dentro dos limites do conceito da democracia racial).

de obra assalariada e das migrantes europeias como domésticas durante o período de urbanização do país.

Uma das obras mais importantes que retrata o trabalho escravo e a formação racial e cultural do país é ‘Casa Grande e Senzala’ do autor Gilberto Freyre, cuja primeira edição data de 1933. A peculiaridade da obra de Freyre ressalta os aspectos culturais e sociais dos povos formadores da sociedade brasileira, particularmente no que se refere à população negra africana e à colonização portuguesa, indo de encontro às teorias eugenistas que preconizavam a inferioridade da raça negra com base em diferenças biológicas, como o tamanho e o volume do cérebro.

Neste sentido podemos citar a famosa frase assertiva: ‘O Brasil é um país sem povo’ de Louis Couty (1881<sup>19</sup> apud CHALHOUB; SILVA, 2009, p. 03) feita na década de 1880, na qual se constata a visão do escravo como um ser coisificado, incapaz de pensamentos e ações próprios: a escravidão teria aniquilado as pessoas e sua cultura, restando a fragmentação e o vazio produzidos por uma dominação inexorável.

As civilizações mais antigas como a babilônica e a greco-romana tinham a concepção de que o trabalho material produtivo era degradante e digno apenas dos escravos. (BARSA, 1998), visto que sob a ótica de Nascimento (2011, p. 43), o escravo era considerado como simplesmente uma coisa que não podia ser comparada ao sujeito de direito, além disso, dada a sua condição, o escravo não tinha o que hoje conhecemos por direitos trabalhistas.

Durante sua abordagem Freyre (2006), exalta os aspectos positivos do colonizador português e dos povos africanos que sofriam violência durante a escravidão, o que desmitifica o mito da democracia racial no país. Neste contexto Freyre (2006), procura explicar a formação social do Brasil a partir de aspectos culturais atribuídos aos povos; nesse sentido, a população indígena teria sido preterida à negra por ser menos adaptável à monocultura - um povo ‘moroso’, ‘taciturno’ e ‘introvertido’ (FREYRE, 2006, p. 371).

Freyre (2006, p. 370) atribui aos negros africanos, características positivas considerando-os ‘alegres’ e ‘extrovertidos’, acostumados com o calor dos trópicos. A plasticidade atribuída à população negra africana, portanto, tornou-a mais adaptável ao trabalho escravo, contribuindo para a formação social e econômica do país, vez que pelos ‘[...] traços de cultura material e moral revelaram-se os escravos negros, dos estoques mais

---

<sup>19</sup> COUTY, L. A escravidão no Brasil, 1881, Tradução de Maria Helena Rouanet nas duas últimas décadas. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Ruy Barbosa, 1988.

adiantados, em condições de concorrer melhor que os índios à formação econômica e social do Brasil. Às vezes melhor que os portugueses'. Conforme o autor:

Pode-se juntar, a essa superioridade técnica e de cultura dos negros, sua predisposição como que biológica e psíquica para a vida nos trópicos. Sua maior fertilidade nas regiões quentes. Seu gosto de sol. Sua energia sempre fresca e nova quando em contato com a floresta tropical. (FREYRE, 2006, p. 370).

A estruturação de Freyre (2006) exalta a cultura brasileira a partir de sua formação histórica, numa tentativa de apaziguar os problemas raciais. Mesmo quando destaca a crueldade da escravidão, procura utilizar abordagem amena à ação violenta do colonizador português ou relativizá-la conforme o contexto histórico em que este se insere. Assim, Freyre argumenta que:

O escravocrata terrível que só faltou transportar da África para a América, em navios imundos, que de longe se adivinhavam pela inhaca, a população inteira de negros, foi por outro lado o colonizador europeu que melhor confraternizou com as raças chamada inferiores. O menos cruel nas relações com os escravos. (FREYRE, 2006, p. 265).

Freyre (2006), destaca a importância das mulheres negras em especial na abordagem para a formação cultural do país, mais especificamente, àquelas que trabalharam nas Casas Grandes como cozinheiras e amas de leite. Nesse contexto, o autor, procura identificar a ligação na cultura brasileira nascente, valorizando a presença das escravas domésticas negras na educação e cuidado dos filhos dos senhores e senhoras, através da preparação de comidas, das brincadeiras, das músicas e das histórias para crianças, modificando a cultura e a língua dos colonizadores e tornando o português brasileiro mais rico pela incorporação de palavras 'deliciosas de pitoresco'.

Na visão de Freyre (2006), a escrava negra foi uma peça integrativa na convivência social da família branca. Isto ocorre a partir do cuidado das crianças, no qual, muitas delas foram criadas exclusivamente pelas escravas, já que o índice de mortalidade das mulheres brancas era muito alto em vista da idade prematura com que se casavam - entre 12 e 13 anos e com homens muito mais velhos - e a grande quantidade de filhos que tinham após o casamento, o que as envelhecia prematuramente.

Outro fator importante que merece destaque na interpretação de Freyre (2006) trata sobre a origem da cultura nacional e a importância da mulher negra, assim como sua vida sexual durante o período colonial, no qual, o autor tenta amenizar mais uma vez a violência do colonizador, quando retrata a exploração sexual das mulheres negras, já que existia uma

relação de opressão entre o senhor e a escrava. Conforme Freyre (2006), as mulheres negras deveriam servir aos ‘caprichos’ e às ‘formas sadistas de amor’ dos senhores de escravos.

Segundo Freyre (2006), esta relação entre a ‘Casa Grande’ e a ‘Senzala’, onde a escrava negra ganha destaque, já que foi responsável pela criação e cuidado dos filhos dos patrões, pelo preparo da alimentação e limpeza da casa, sendo também exploradas sexualmente pelos senhores e seus filhos, daria origem a algo bastante criativo e original que é a cultura brasileira:

Todo o brasileiro, mesmo o alvo, de cabelo louro, traz na alma, quando não na alma e no corpo [...] a sombra ou pelo menos a pinta, do indígena ou do negro. [...]. Na ternura na mímica excessiva, no catolicismo em que se deliciam nossos sentidos, na música, no andar, na fala, no canto de ninar menino pequeno [...]. Da mulata que nos tirou o primeiro bicho-de-pé de uma coceira tão boa. Da que nos iniciou no amor físico e nos transmitiu, ao ranger da cama de vento, a primeira sensação completa de homem. Do moleque que foi o nosso primeiro companheiro de brinquedo. (FREYRE, 2006, p. 367).

As questões que tangem a desigualdade e segregação, ocultadas na análise de Freyre, serão abordadas por outros teóricos, entre os quais se destaca Florestan Fernandes com sua obra ‘A integração do negro na sociedade de classes’. Nela, o autor analisa as transformações ocorridas na sociedade paulistana após a abolição da escravidão e como a população negra liberta se integra na sociedade burguesa e urbana emergente. A análise de Florestan (2008), apesar de se focar no município de São Paulo, é bastante importante para a compreensão da formação socioeconômica do Brasil, podendo ser utilizada como parâmetro de análise do desenvolvimento de outros centros urbanos do país. Neste contexto Gorender (1988, p. 01), complementa:

A interpretação histórica do Brasil sob o prisma de categorias sociológicas – e não mais como um simples evoluir cronológico de acontecimentos políticos – deu seus primeiros passos numa fase em que era muito recente a reestruturação da sociedade nacional conseqüentemente à abolição (GORENDER, 1988, p. 01).

Durante a abolição da escravidão, o desenvolvimento da indústria e a urbanização paulistana acarretaram numa série de mudanças produtivas, demográficas e culturais a começar pelo processo migratório a partir do êxodo rural e da vinda de migrantes europeus que se incorporaram na mão de obra assalariada. Em meio a essas transformações, Fernandes (2008) demonstra que a incorporação da população negra liberta ao mercado de trabalho e nos espaços públicos ocorreu de maneira marginal, visto que sua mão de obra era preterida à do imigrante europeu em face de que estes já teriam uma mentalidade capitalista, ou seja,

estavam mais aptos ao trabalho livre exigido pelos novos processos econômicos. Em relação ao negro, não houve qualquer ação estatal que facilitasse sua melhor adaptação. O descaso dos governos, e as consequências sociopáticas da escravidão serão determinantes da marginalização e da desorganização do ‘meio negro’.

Conforme Martins (2012, p. 2), ‘com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos’.

Segundo Fernandes (2008), uma das consequências do trabalho escravo sobre a população negra liberta, foi a sua dificuldade de adaptação à forma de trabalho livre. A sociedade escravocrata percebia o escravo como uma ameaça ao equilíbrio público e, por medo que se organizassem e rebelassem, impediu que se estabelecessem laços de solidariedade entre eles. Assim, esta proibição se materializava no severo sistema de fiscalização e castigos que procurava garantir a subserviência e o equilíbrio de seus papéis econômicos.

Conforme Telles (2013), os laços de parentesco e solidariedade também eram rompidos pelo comércio e tráfico de pessoas, onde as famílias de escravos eram desmembradas para servir a diferentes senhores. Posteriormente à promulgação das primeiras leis que impediam o tráfico internacional de escravos, houve um crescimento do tráfico interno, principalmente das regiões Norte, Centro-Oeste e Sul, para o Sudeste.

A migração acontecia através de caravanas, onde na maioria das vezes mulheres grávidas e com filhos pequenos deslocavam-se por milhares de quilômetros a pé para servirem como prostitutas, amas de leite, ou empregadas domésticas.

De acordo com analogia de Telles (2013, p. 118), muitas vezes essas mulheres eram ‘vendidas e separadas à força de suas famílias, onde se rompia seus vínculos sociais e afetivos, escravas atravessaram o país a duras penas, rumo às fazendas e cidades do sudeste’.

Um fator que merece desta que está ligado à ruptura dos vínculos afetivos nas famílias negras, no qual, o incipiente processo de urbanização paulistana incidiu na ampliação da pobreza urbana no começo do século XX.

Para Telles (2013, p. 55), as famílias brancas de classe remediada possuíam alguns poucos cativos, que haviam sido preteridos pelas fazendas lucrativas de café, sendo estes alugados e garantindo alguma renda aos seus proprietários. Muitas escravas eram alugadas para servirem como empregadas domésticas, no artesanato e na distribuição de gêneros. A

forma como as pessoas tornam-se mercadorias no processo escravocrata, sendo vendidas ou alugadas conforme a necessidade e a vontade de seus proprietários irão influenciar na dificuldade da população liberta reafirmar laços de solidariedade.

O sistema para libertação de escravos aconteceu de forma vagarosa para segurança dos interesses dos senhores que pretendiam trocá-los pela mão de obra imigrante e exigiram indenizações pela perda de sua propriedade.

O avanço das leis foram ocorrendo lentamente, em resposta às pressões abolicionistas nacionais e internacionais, onde as leis primárias permitiam somente a venda privada, e a separação de mães menores de 15 anos, e proibiam leilões e vendas públicas de escravos.

Telles (2013), menciona que entre as leis a mais polêmicas era a do *Ventre Livre*, que tornou livres as crianças, filhas de escravas, mas determinou que estas permanecessem sob a tutela dos senhores, que poderiam alugá-las a terceiros e utilizá-las como força de trabalho suplementar até os 21 anos de idade. Muitos senhores de escravos simplesmente abandonavam as crianças libertas, já que elas não iriam servi-los quando adultas e não eram úteis aos trabalhos nas lavouras.

Aliás, sobre a ótica dos ex-escravos, o que mais interessava entre as relações de trabalho livre assalariado era a sua liberdade para trabalhar da maneira como quisessem, no lugar e no momento que preferissem, além de sua condição moral, o que era conflitante aos interesses do contratante. Porém o migrante europeu, ainda que repulsasse as formas de trabalho desonroso, procurava cumprir com as obrigações do contrato de trabalho, aspirando obter uma poupança. Para Fernandes (2008, p. 45):

Enquanto o estrangeiro via no trabalho assalariado um simples meio para iniciar ‘vida nova em pátria nova’, calculando se libertar dessa condição o mais depressa possível, o negro e o mulato convertiam-no em um fim em si e para si mesmo, como se nele e por ele provassem a dignidade e a liberdade da pessoa humana (FERNANDES, 2008, p. 45).

Pereira (2015, p. 67), explica que as relações de trabalho livre assalariado era uma forma de aumentar os estereótipos dentro da sociedade, pois segundo a autora, os piores trabalhos, com as piores remunerações e baixas exigências de qualificação, eram considerados ‘trabalhos de negros’, e diante o cenário:

Os trabalhadores negros e mulatos tornavam-se passageiros nos empregos, faltando com frequência ao trabalho ou não permanecendo nele por muito tempo, o que irá refletir na sua incorporação às posições mais residuais do mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que a população branca lograva proteger e melhorar sua situação dentro da escala de poder econômico (PEREIRA, 2015, p. 67).

Assim, cresciam Em virtude da precariedade dos trabalhos e subempregos destinados à população negra, os mesmos foram levados às piores formas de residência, onde os que não moravam nas ruas viviam em cortiços. Os cortiços eram moradias modestas, mal ventiladas, com pouca iluminação e anti-higiênicas, com paredes em ruínas, nas quais os moradores viviam aglomerados. Esses locais arrastavam à promiscuidade de crianças e jovens, que observavam e participavam das relações sexuais dos adultos.

As coabitações às que se destinou a população marginalizada irão refletir na desorganização social da população negra e na formação de estereótipos generalistas e preconceitos raciais, como a ideia de que os negros gostavam de morar apinhados nos cortiços e de que a população negra era mais ‘quente’ e ‘propensa à promiscuidade’ (FERNANDES, 2008).

Diante as piores condições oferecidas ao negro, essa parcelada da população foi se degradando, sem que houvesse uma ação por parte do Estado no sentido de procurar integrá-lo. Conforme Fernandes (2008, p. 35).

[...] a sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de se reeducar e de se transformar para corresponder aos novos padrões e ideais de ser humano, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e do capitalismo (FERNANDES, 2008, p. 35).

Destacam-se entre os aspectos que explicam a desarticulação da sociedade negra a baixa remuneração em subempregos. Nesse sentido Fernandes (2008), enfatiza que ‘a dependência, a vagabundagem e a corrupção surgiam como alternativas preferíveis ao que assumia a aparência de uma escravidão não declarada, sem compensações atraentes e decisivas’ (FERNANDES, 2008, p. 189).

Por intermédio das condições de precariedade, a mulher negra adentrará como uma peça fundamental de coesão social e de manutenção da renda das famílias ao entrar no mercado de trabalho como empregada doméstica.

Após a Lei Áurea, a mulher negra irá encontrar maior facilidade de ingresso ao trabalho livre, razão explicada por Fernandes (2008), salientando que as escravas domésticas já tinham contato mais direto com a população branca, tendendo a reproduzir as relações paternalistas existentes no âmbito doméstico após a Abolição. Além disso, a concorrência com as mulheres estrangeiras irá ocorrer apenas mais tardiamente quando comparada com a de outras ocupações.

Dentro deste contexto, a mulher negra exerceu um papel fundamental no sustento de suas famílias, visto que ao se empregarem como domésticas as negras eram as principais provedoras do sustento de suas casas, enquanto seus esposos na maioria das vezes viviam para as suas farras, conquistas, amigos e frequentemente agrediam fisicamente suas mulheres.

Fernandes (2008) salienta a necessidade do emprego doméstico durante essa época como principal fonte de renda das mulheres negras e garantia de sustento para as suas famílias:

[...] A mulher - e não o homem - constituía a figura dominante, onde persistia alguma sorte de desintegração nos laços familiares ou conjugais. A mulher negra avulta, neste período, qualquer que seja a depravação aparente de seus atos ou a miséria material e moral reinante, como um artífice da sobrevivência dos filhos e até dos maridos ou 'companheiros'. Sem a sua cooperação e suas possibilidades de ganho, fornecidas pelos empregos domésticos, boa parte da 'população de cor' teria sucumbido ou refluído para outras áreas. [...]. Ninguém pode olhar para essa fase do nosso passado sem se enternecer diante da imensa grandeza humana das humildes 'domésticas de cor', agentes a um tempo da propagação e salvação de seu povo. (FERNANDES, 2008, p. 254).

O emprego doméstico, ao final do século XIX e início do século XX, constituiu uma alternativa decisiva de trabalho, principalmente para as mulheres negras, mulatas e migrantes europeias pobres. Estas exerciam as mais diversas atividades, entre as quais cabe destacar as de cozinheiras, amas de leite, quitandeiras e lavadeiras. Segundo levantamento realizado por Telles (2013) a partir das matrículas em livros de registros no município de São Paulo, havia 626 empregadas domésticas inscritas em 1886, ainda antes da Abolição, sendo que 78% eram brasileiras e destas em torno de 80% era não branca (preta, fula, parda, mulata e morena) e estava alocada principalmente na ocupação de cozinheiras (71%). A representatividade das mulheres brasileiras não brancas, portanto, é bastante alta; no entanto, em relação às ocupações mais bem remuneradas, como a de amas de leite, há um maior equilíbrio entre mulheres brasileiras e estrangeiras, sendo que, segundo os registros, as imigrantes recebiam salários bastante superiores aos das brasileiras (TELLES, 2013, p. 227).

Devido ao contato íntimo com as crianças e ao cuidado especial exigido pelos recém-nascidos, as amas de leite, contratadas para cuidar e amamentar os filhos dos patrões, em termos de remuneração eram as mais valorizadas dentre as empregadas domésticas.

Com base no respaldado literário médico da época, o poder público se preocupava no risco ocasionado pelas mulheres negras passarem doenças como sífilis e outras, assim como, acreditavam que era possível transmitir características psicológicas, tais como a suposta 'predisposição à promiscuidade' através do aleitamento.

Conforme Telles (2013, p. 252), ‘a literatura médica do período criticava os ‘hábitos de perversão moral’, ‘tão inculcados nos escravos’, e aconselhava os pais a contratar amas livres, mulheres de princípios religiosos e morais, com alguma instrução e caráter meigo e carinhoso’. Pelas leis municipais do período, era obrigatório que as amas de leite fizessem exames de saúde antes da contratação, devendo ser repetidos mensalmente ou sempre que o patrão exigisse. Entretanto, segundo os estudos levantados pela autora, somente havia preocupação em registrar os exames preventivos entre os patrões das empregadas negras.

Em contrapartida, se as amas de leite eram as empregadas domésticas mais valorizadas, as lavadeiras, trabalhadoras autônomas que frequentavam as praças e ruas paulistanas, eram mal vistas pela sociedade e perseguidas pela polícia sob alegação de ‘vagabundagem’.

Na percepção de Telles, (2013), as lavadeiras, em conjunto com quitandeiras e outras empregadas autônomas, desabonavam os padrões de conduta moral do que seria correto para mulheres ‘honestas’, convertendo o aspecto das ruas de São Paulo. Embora exercessem uma atividade com pouca permanência, encarando o desemprego e a consequência social, vivendo muitas vezes nas ruas ou morando em locais aglomerados, possuíam a vantagem de gozar de maior liberdade do que grande parte das empregadas domésticas que residiam nas casas dos patrões e viviam sob sua tutela moral. De fato, de acordo com as posturas de São Paulo, os patrões eram obrigados a liberar as empregadas domésticas para assistir às missas aos domingos, o que as permitia somente algumas horas de ‘liberdade’ durante a semana; aliás, havia um grande preconceito social quanto à conduta sexual das empregadas domésticas negras.

O padrão ideal que a mulher burguesa deveria seguir que era o de manter uma conduta ‘recatada’ e com ‘hábitos honestos’, contrariava com a realidade de muitas mulheres, tanto brasileiras como estrangeiras, que trabalhavam nas ruas como vendedoras, conduzindo carros com gêneros e garantindo a sobrevivência de suas famílias (TELLES, 2013). A autora faz uma narrativa da condição dessas mulheres:

Se a igreja e o modelo burguês de família garantiam o controle social de mulheres de elite e daquelas inseridas nas fileiras do trabalho formal, os agentes da repressão retiravam das ruas à força, dos bairros onde moravam, das imediações dos quiosques que frequentavam, das estações de ferro, no Brás, à vista de seus conhecidos e mulheres ‘honestas’, aquelas independentes, não domesticadas, desocupadas ativas nas ruas, pouco sóbrias, de comportamento ‘público’ interdito, pobres e indiscretas que interessava estigmatizar: trabalhadoras informais, descendentes de escravas, marginalizadas sociais tomando de assalto as ruas,

segregadas nas prisões, nas várzeas dos rios e nos empregos mais desqualificados (TELLES, 2013, p. 316-317).

No anseio de manter a ordem e os ‘bons costumes’ da sociedade a partir do comando da conduta das mulheres que frequentavam as ruas, particularmente as lavadeiras que ‘viviam embriagadas e em grupos indiscretos’, muitas vezes a polícia utilizava-se da violência e da prisão de um grande número de mulheres, na maioria das circunstâncias negras, sob a acusação de vagabundagem. As penitenciárias femininas, por sua vez, eram locais superlotados e insalubres. Conforme Telles (2013, p. 318):

A polícia e o judiciário, transformando o código legal em norma social, levaram ao conhecimento dessas mulheres a ideologia dominante: masculina, branca e burguesa. Ex-escravas obscenas na capital que se ‘moderniza’, as ‘vagabundas’ são negras e pobres que o ‘progresso’ não acolhe, bêbadas e desempregadas que a cidade capitalista algema, mas não disciplina (TELLES, 2013, p. 318).

Ao analisar os dados e relatos que traduzem a realidade da sociedade paulistana pós-abolição, apresenta-se um cenário diferenciado daquele descrito por Gilberto Freyre para a vida escravocrata em sua consagrada obra ‘Casa Grande e Senzala’.

Diante esse cenário, era conveniente à classe branca privilegiada a sua perpetuação no poder. Então no anseio de amenizar os conflitos raciais do Brasil, apontando que no nosso país, se diferenciava dos demais países, como os Estados Unidos, onde a miscigenação teria dado origem a algo novo e criativo, o mito da democracia racial no Brasil, conforme Fernandes (2008), se integra a outros aspectos da sociedade, generalizando a ideia de que a pior situação do negro deveria ser atribuída à sua incapacidade ou irresponsabilidade, isentando a população branca dos deveres de responsabilidade ou solidariedade, apesar desta ter se beneficiado da exploração do trabalho escravo e da sua pauperização. Reafirmou, ainda, as noções de que a realidade brasileira não deve ser vistas através dos conflitos raciais, de que as oportunidades materiais e de poder seriam iguais para todos, de que a nossa sociedade possui uma índole pacífica e que foge aos conflitos raciais, e, por fim, de que o negro não tem problemas ou está satisfeito com a sua situação no Brasil.

Historicamente as origens do emprego doméstico no Brasil auxiliam na compreensão do fato que remete a esse serviço a pouca valorização, e desempenhado principalmente por mulheres mais marginalizadas. Desde seus antepassados as empregadas domésticas, em especial as negras, sofrem as consequências sociopáticas advindas da escravidão, do preconceito e da segregação racial, na qual, foram exploradas e marginalizadas, não obstante

serem agentes de importância primordial para a higiene, alimentação e bem-estar das famílias empregadoras e o sustento de suas famílias e pessoas amadas.

Nesse sentido podemos citar Couty (1981 apud Chalhoub; Silva, 2009, p. 04), que ressalta que tal herança afigurava-se ainda mais relevante no contraste com o suposto modelo de desenvolvimento histórico europeu ocidental, no qual os trabalhadores seriam herdeiros de uma forte tradição artesanal, decisiva na emergência da crítica política e dos modos de atuação do movimento operário em seus primórdios.

Martins (2012, p. 1) contextualiza, dizendo que ‘o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no transcurso do tempo, sendo anteriormente prestado por escravos e servos, principalmente mulheres e crianças.’.

A irresolução dos conflitos raciais no Brasil, a tentativa de apaziguá-los e ocultá-los, foi acompanhada pela violência do Estado sobre a população negra e a sua marginalização.

Estes aspectos marcantes de nossa sociedade estão longe de serem resolvidos, como testemunha a persistente dificuldade de ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas, igualando-os aos das demais categorias de trabalho.

#### **4 A LUTA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS: UMA TRAJETÓRIA DA DESIGUALDADE DE DIREITOS E AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

A regulamentação do emprego doméstico no Brasil iniciou-se nos anos que sucederam à abolição da escravidão e originaram a formação da classe trabalhadora livre no país. As primeiras formas de regulamentação apareceram em nível regional através de posturas e inscrições que objetivavam mais ao controle das empregadas do que a sua proteção.

Em esfera nacional, a primeira lei que tratou exclusivamente das empregadas domésticas foi a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. E após sua promulgação, foram garantidos outros direitos dentro da Constituição Federal de 1988, e ocorreram avanços principalmente nos anos 2000. A última conquista para o setor doméstico foi sancionada em 1º de junho de 2015, com a publicação da Lei Complementar nº 150, conhecida como PEC das Domésticas, que trata exclusivamente das empregadas domésticas substituindo a antiga regulamentação jurídica de 1972.

Independentemente dos avanços conquistados ao longo dos anos, os direitos das empregadas domésticas foram adquiridos lentamente e de forma restrita. Isto ocorreu inclusive em momentos marcantes no desenvolvimento da legislação trabalhista em nível nacional, como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, em que as empregadas domésticas não são contempladas, e na Constituição Nacional de 1988, que assegura somente alguns dos direitos garantidos às demais categorias. Inclusive em 2015, com a publicação da nova Lei das Domésticas, os direitos das empregadas permanecem sem equiparação às demais classes trabalhadoras, apesar dos grandes avanços trabalhistas ocorridos.

Apesar de restritivas as conquistas das empregadas domésticas, resultam do processo de muita luta e organização dessas trabalhadoras, tendo como marco histórico a década de 1930, através da fundação da Associação Profissional das Empregadas Domésticas de Santos, liderada por Laudelina de Campos Melo. Nessa fundação a luta dessas trabalhadoras domésticas ao longo do tempo, serviu como referencial de reconhecimento da categoria, que para garantir a equiparação de seus direitos com as demais classes trabalhadoras, articularam os movimentos sindical, feminista e negro, através de uma nova forma de representação, traçando uma nova forma de pensar para a sociedade brasileira:

[...] o que está em questão não é simplesmente a inclusão das trabalhadoras através da conquista de direitos e equiparação aos (às) demais trabalhadores (as) no marco da sociedade brasileira. Está em questão também a discussão da sociedade brasileira enquanto uma sociedade que ao privilegiar a representação e interesses somente de uma parte da sociedade – sintetizada pelo mundo dos patrões – exclui, oprime e marginaliza uma outra parte. (BERNARDINO-COSTA, 2007, p. 77-78).

A luta das empregadas domésticas traduz grande importância, visto que ela vai além da forma de pensar apenas na categoria doméstica, mas buscando atingir a questão da constituição de uma sociedade mais igualitária e inclusiva, a partir da valorização dos trabalhos domésticos e da mão de obra feminina, em especial a negra.

Com base no exposto, o presente capítulo destina-se a apresentar a evolução das leis trabalhistas pertinentes ao emprego doméstico até a recente aprovação da Lei das Domésticas, definindo um contexto semelhante com o movimento político criado pelas trabalhadoras domésticas. Desta forma, ele será desmembrado em três seções. Na primeira seção, resgataremos o histórico da organização das empregadas domésticas e de sua luta política no Brasil. Na segunda seção, abordaremos a evolução da legislação trabalhista brasileira desde as primeiras normatizações regionais através das posturas. Por fim, na terceira seção, destacaremos as normas internacionais para regulamentação do emprego doméstico, evidenciada na Convenção 189 e na Recomendação 201 da OIT.

#### 4.1 UMA HISTÓRIA DE LUTAS: DAS ASSOCIAÇÕES AOS SINDICATOS

Os avanços das leis trabalhistas relacionadas ao emprego doméstico fazem parte de um processo cujos fatores determinantes ainda estão por serem analisados cuidadosamente. Dentre esses fatores podemos citar: a luta política das trabalhadoras domésticas e o seu papel de liderança, que de forma geral é invisível para a historiografia oficial.

Historicamente a formação das associações e sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil representa uma inusitada conjugação de forças dos movimentos negro, feminista e sindical, iniciando-se na década de 1930 através da criação da Associação Profissional de Empregados Domésticos, em Santos (SP), pela militante da Frente Negra Brasileira (FNB) Laudelina de Campos Melo. O principal propósito de Laudelina era o reconhecimento jurídico da categoria doméstica, já que a falta deste, as excluía tanto do direito à sindicalização, quanto da regulamentação do emprego doméstico (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Também conhecida como Nina, Laudelina trabalhou como empregada doméstica desde os sete anos de idade, sendo ela uma referência na luta das empregadas domésticas e das mulheres negras no Brasil. Além de militante do movimento negro, Laudelina foi filiada ao Partido Comunista, trabalhou como enfermeira voluntária durante a Segunda Guerra Mundial, e organizou grupos culturais e de resistência que visavam fortalecer a identidade e a solidariedade da população negra brasileira, como o Teatro Experimental do Negro (TEN), os bailes de debutantes para meninas negras, as escolas de bailado para meninas negras e brancas, o baile Pérola Negra e os grupos de dança popular, folclórica e clássica (BERNARDINO-COSTA, 2007; AMNB, 2012).

Entre os nomes que se destacam na luta pela emancipação das empregadas domésticas está o de Creuza Maria Oliveira, presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e que possui uma trajetória de atividade política de 30 anos, tanto em instâncias nacionais como em internacionais. Para Oliveira (2015), os principais empecilhos aos avanços nos direitos das empregadas domésticas estão na estrutura social do país, em que perduram fortes preconceitos de classe, raça e gênero, refletindo na falta de representatividade dos segmentos da população feminina e negra nas instâncias políticas, onde se encontram majoritariamente os representantes dos patrões:

Os movimentos contrários [aos direitos das empregadas domésticas] são os patrões; afinal de contas, os três poderes nos empregam. As coisas para a categoria das trabalhadoras domésticas não acontecem em um estralar de dedos; afinal de contas, nós temos 80 anos de organização sindical no Brasil, não é coisa nova a organização das domésticas no Brasil. A organização das domésticas começou em 1936, com dona Laudelina de Campos Neto, que foi a pioneira. Eu digo sempre que depois da escravidão, depois da falsa Lei Áurea, que veio a luta de dona Laudelina de Campos Neto, que começou a luta na década de 30. De lá para cá, a gente tem avançado em alguns direitos e claro que não é à toa que a gente tem avançado lentamente. Primeiro, porque o trabalho doméstico tem um resquício no trabalho escravo; segundo, porque esta profissão é exercida por mulheres negras; terceiro, porque a sociedade brasileira ainda é racista, ainda é machista, ainda é homofóbica, ainda é capitalista, que acha que o trabalho que tem valor é só o trabalho daqueles ou aquelas que foram para uma faculdade, que conseguiram fazer um doutorado ou que tem profissões que não são braçais, mas sim aquelas da academia, que essa que é a profissão valorizada. E aí a gente sabe que o mercado de trabalho e a população negra que estão neste trabalho não são valorizados, a construção civil, a área de quem trabalha como pedreiro, como ajudante, não aqueles que passaram pela faculdade. E aí você vê outras categorias em que está a população negra: nós estamos na limpeza, nós estamos nos trabalhos menos remunerados, menos valorizados. E aí claro, né, o Congresso é formado por patrões. Hoje nós temos um Congresso que é um Congresso reacionário, é um Congresso que é conservador, elitista, que não pensa na classe trabalhadora, que não pensa nas mulheres, inclusive tira direitos das mulheres, até a cota dos 30% de mulheres estavam querendo tirar do poder. Então, a gente não pode esperar muita coisa desse Congresso. (OLIVEIRA, 2015).

Nos anos de 1950 já se mostrava importante a articulação do movimento das domésticas com o movimento negro:

A Associação das Empregadas Domésticas de Santos terá as suas atividades suspensas durante o Estado Novo e será reaberta nos anos 1950. Nesta época já se mostrava importante a articulação do movimento das domésticas com o movimento negro, sendo que o tema da regulamentação do trabalho doméstico foi discutido no I Congresso Negro Brasileiro, que ocorreu no Rio de Janeiro em 1950, sob organização do Teatro Experimental Negro. Nos anos 1960, o movimento das trabalhadoras domésticas irá ganhar dimensão nacional, a partir da atuação da igreja católica junto a Juventude Operária Católica (JOC), (BERNARDINO-COSTA, 2013; ALBERNAZ, R., AZEVEDO A., 2013).

A união com a JOC será um fator decisivo para a composição de um movimento nacional de classe, a partir da criação de grupos de discussão em diversos municípios do Brasil e da fundação de Associações, das quais, podemos citar a Associação de Campinas, fundada também por Laudelina, a Associação do Rio de Janeiro, a Associação de Recife e a Associação de São Paulo, entre outras.

Entre os anos 1960 e 1980 levantava-se a principal bandeira que clamava pelo reconhecimento do serviço doméstico como categoria profissional e, conseqüentemente, seu direito à sindicalização, equiparando-se com as demais categorias. Nesse momento as questões de gênero e raça ficaram em segundo plano, ainda que, por exemplo, em muitos casos era possível fazer uma associação do quarto de empregada, que na maioria das vezes era pequeno e mal ventilado, com a relação da ‘casa grande e senzala’. Diante dessa analogia, uma das campanhas do movimento destacou a relevância das empregadas domésticas terem suas próprias residências, rompendo com a relação de ‘membro da família’ e caracterizando de forma profissional a relação de trabalho. A aliança com o movimento sindical e com a Igreja Católica foi importante para ampliar o movimento em termos nacionais, o que viabilizará o Primeiro Congresso Nacional da Categoria em 1968 (BERNARDINO-COSTA, 2007).

A grande relevância dada pelo movimento das trabalhadoras domésticas para a questão que trata do reconhecimento da categoria profissional está na essência de seu comprometimento com o movimento sindical, levando o seu envolvimento na formação da Central Única de Trabalhadores (CUT). Desta forma, as associações das empregadas domésticas ganharam visibilidade e estiveram presentes no Congresso Nacional dos Trabalhadores (CONCLAT) realizado no município de São Bernardo do Campo (SP) em

1983, em que se deu origem à CUT. A presidente da Associação das Empregadas Domésticas do Rio de Janeiro, Anazir Maria de Oliveira (Zica), foi eleita como uma das coordenadoras desse congresso (BERNARDINO-COSTA, 2007).

No começo dos anos 1980 existia certa insegurança com relação à interligação do movimento feminista, com as mulheres de classe média, envolvidas neste movimento, muito provavelmente porque as mulheres de classe média enxergam o mercado de trabalho como forma de emancipação, visto que são as ‘patroas’ das empregadas domésticas. Mesmo com tal insegurança presente entre as empregadas domésticas, isto não impossibilitou uma importante interligação entre os movimentos das empregadas domésticas e feminista, que fortaleceu-se principalmente no Quinto Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas em Recife, no qual a ONG feminista SOS Corpo prestou assessoria à organização do evento. Desde então, se estabelece o apoio das feministas às empregadas domésticas, o qual se manterá, principalmente, nos trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte de 1987-1988. Na Constituição de 1988, apesar de excluídas da maioria dos direitos constitucionais assegurados aos demais trabalhadores, as empregadas domésticas conquistaram o direito de se organizar em sindicatos (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Com a criação dos sindicatos voltados para a proteção dos direitos das trabalhadoras domésticas, as pautas feministas e raciais ganham maior relevância, sendo protegidas principalmente na ação dos sindicatos de Campinas e da Bahia. A partir do Sexto Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas, em 1989, foi criada a Federação das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), presidida atualmente por Creuza de Oliveira. A Fenatrad é filiada à CUT e à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e dos Serviços (CONTRACS) desde 1999.

Em nível internacional, as trabalhadoras domésticas se articulam através das ações da OIT, da United Nations Children's Fund<sup>20</sup> (UNICEF) e da Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Ainda tratando-se em nível internacional, podemos citar a CONTRAHLO, que foi fundada em 30 de março de 1988 em Bogotá, Colômbia, data em que atualmente é comemorado o ‘Dia das trabalhadoras domésticas’, e que atualmente conta com a participação de 13 países membros. A mobilização internacional através da CONTRAHLO é fundamental

---

<sup>20</sup> O Fundo das Nações Unidas para a Infância, é um órgão das Nações Unidas que tem como objetivo promover a defesa dos direitos das crianças, ajudar a dar resposta às suas necessidades e contribuir para o seu desenvolvimento.

na promoção do trabalho decente para as trabalhadoras domésticas e para a erradicação do trabalho infantil. Através de grupos de trabalhos e conferências as empregadas domésticas se articularam para a criação da Convenção 189 e da Recomendação 201 da OIT, ainda não ratificada no Brasil (OIT, 2011b).

#### 4.2 TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

Com o constante crescimento da mão de obra livre no país, havia a necessidades de se ter um controle nos códigos de posturas adotadas pelos municípios, visto que estes visavam muito mais à proteção dos empregadores e ao controle das empregadas domésticas, esquecendo-se propriamente da segurança das empregadas. Desta forma, as primeiras normas jurídicas sobre o emprego doméstico no Brasil apareceram na década de 1880, as quais eram detentoras de normas específicas de controle higienista, especialmente para as amas de leite, que deveriam fazer exames médicos admissionais e periódicos, ocasionando em penas de multas para os empregadores e detenção às empregadas que não cumprissem as regulamentações.

Diversos municípios brasileiros, tais como os encontrados no estado do Piauí adotaram as primeiras posturas de regulamentações, que previam a matrícula da trabalhadora, o registro da carteira de trabalho e estabeleciam direitos e obrigações (BERNARDINO-COSTA, 2007). Seguindo as primeiras posturas de regulamentações, que no geral definiam a obrigatoriedade de matrículas em livros e o registro da conduta dos criados e criadas em cadernetas, também se encontram os registros das criadas em municípios do Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo (TELLES, 2013).

Segundo Telles (2013), as posturas que tangem o município de São Paulo definiam a obrigatoriedade do registro das empregadas domésticas, contendo nome, idade, sexo, naturalidade, filiação, cor, estado civil, classe de ocupação, entre outras características, as quais o empregador julgasse importante para a prova da identidade de seus empregados. Aliás, as posturas exigiam o registro das condutas das empregadas, bem como do seu estado de saúde. Dessa forma, os registros serviam como referência dos empregados aos futuros patrões, que poderiam se ‘precarer’ acerca de quem estariam ‘colocando no convívio da família’.

No município de São Paulo, entre as normas que regulamentam o emprego doméstico estão a obrigatoriedade do registro em livro pelo patrão, que ocasionava em multa caso não o fizesse, assim como, a aplicação de multa para os patrões que induzissem as criadas a ‘práticas fora dos bons costumes’ que desrespeitassem a sua ‘honra’. Tais normas demonstravam a tentativa de abolir as severas práticas usuais do tempo da escravidão. A regulamentação do trabalho livre, também servia para o controle da conduta e da moralidade das empregadas, que estabelecia como justa causa para demissão a embriaguez habitual, as saídas da casa do patrão para passeio ou negócio sem a sua licença, a gravidez da empregada solteira, dentre outras. As normas também definiam penalidades às empregadas domésticas: a mais grave era atribuída às que abandonassem as casas sem o aviso prévio de oito dias, caso este em que deveriam pagar multa de 30 mil réis e oito dias de prisão (TELLES, 2013). As posturas demonstram o quanto o poder político estava comprometido em controlar a população mais pobre com o intuito de formar uma sociedade burguesa dentro dos padrões europeus. Todavia, foram de difícil implementação. Segundo Telles (2013):

[...] As posturas emergiam no processo de consolidação e de organização da hegemonia social da burguesia cafeeira, que impunha seu modo de vida e seus valores numa complexa estrutura normalizadora. As elites da capital projetavam em lei seus sonhos de transformação social, penetrados pelo ideal europeu de civilização e de progresso, procurando disciplinar e administrar as relações de trabalho mediante a formulação de normas rígidas e leis policiais que dificilmente se aplicariam à realidade. Os registros nos livros apontam para a grande dificuldade dos patrões em adequar os agentes livres do serviço doméstico às suas necessidades e expectativas. Indicam também que os trabalhos de alimentação, limpeza da casa, cuidado de crianças, lavagem, costura e engoma das roupas constituíam os alicerces do mundo social e político das elites e classes médias e urbanas (TELLES, 2013, p. 133).

O Decreto Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, foi a primeira norma jurídica em nível nacional que tratou a respeito do emprego doméstico no Brasil. Esta norma, definiu o emprego doméstico, estabelecendo a obrigatoriedade do registro da carteira profissional, assim como, veio a definir como requisitos para a sua expedição, quais sejam, a prova de identidade, o atestado de vacina e de saúde (que deveria ser renovado a cada dois anos caso o empregado não permanecesse com o mesmo empregador), e o atestado de boa conduta emitido pela autoridade policial. O Decreto Lei nº 3.078 estabeleceu um conjunto de direitos e deveres de ambas as partes da relação de emprego, tais como:

[...] direito ao aviso prévio, definindo que deveria ser concedido sempre após seis meses de contratação, tanto pelo empregado quanto pelo empregador, no período de oito dias. Caso uma das partes não cumprisse essa obrigação, deveria pagar

indenização correspondente a oito dias de salário. E a obrigatoriedade de tratamento mútuo de ‘maneira respeitosa’, e o pagamento salarial em dias definidos (BRASIL, 1941).

Muito embora o Decreto nº 3.078 não tenha tratado de questões como o enquadramento da categoria na previdência social e o direito à sindicalização, ele constituiu um avanço importante para as empregadas domésticas. Não chegou, entretanto, a entrar em vigor, sendo revogado pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No que tange à CLT, vale ressaltar que em seu artigo sétimo, foram excluídos do âmbito de sua regulação as empregadas domésticas e os trabalhadores rurais de uma série de direitos estabelecidos para outras categorias de trabalhadoras, como carteira de trabalho, jornada de 8 horas, período de descanso, salário mínimo, direito de greve e os direitos à sindicalização e à realização de acordos coletivos de trabalho, dentre outros. Desta forma, ao ficar sem regulamentação trabalhista dentro da CLT, a única normatização aplicável às empregadas domésticas era tratada dentro do Direito Civil.

Em 1960 ocorreu um forte movimento para que se incluíssem as empregadas domésticas no rol dos assistidos pela CLT e pelas demais leis trabalhistas. Esses movimentos foram frutos de uma conjugação de forças que se iniciou nos anos 1930 e que se expressariam em resistência à ordem social excludente. Segundo citado por Bernardino-Costa (2007):

A partir da década de 1930 do século passado, começamos a constatar a existência de atores sociais negros/negras e trabalhadoras domésticas demandando direitos sociais, mas não somente como mecanismos de inclusão, mas como instrumentos para se pensar um outro estado nacional a partir do reconhecimento daqueles (as) que foram silenciados e ignorados pela República (BERNARDINO-COSTA (2007, p. 233).

Dentre as primeiras disposições parlamentares registradas na década de 1960, podemos destacar a Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960), onde há o acolhimento do emprego doméstico. Com base nesta lei, o Decreto nº 48.959 – A, de 19 de setembro de 1960, aprovou o ‘Regulamento Geral da Previdência Social’, tornando as empregadas domésticas beneficiárias facultativas do regime de previdência social nos artigos 4º e 8º (SANTOS, 1982). A filiação na previdência social, conforme consta em seu artigo 8º, ‘far-se-á mediante requerimento do interessado ao Instituto a que corresponder a sua atividade’ (BRASIL, 1960).

A revogação da filiação facultativa à previdência social foi instituída pela Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que obrigou a inclusão das empregadas domésticas no

Regulamento da Previdência Social. Esta lei tratou exclusivamente sobre o emprego doméstico, sendo resultante do ativismo das organizações das empregadas domésticas (BERNARDINO-COSTA, 2007).

O Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973, foi o responsável pela regulamentação da profissão de doméstica, com direito à carteira de trabalho assinada e a férias anuais remuneradas de 20 dias úteis depois de transcorridos 12 meses de trabalho. Ao serem incluídas na previdência social, as trabalhadoras domésticas passaram a ter direito à aposentadoria por invalidez, velhice ou tempo de serviço, e a receber pensão por morte, auxílio doença e auxílio maternidade. Seus dependentes passaram a poder requerer o auxílio reclusão, dentre outros benefícios previdenciários (SANTOS, 1982).

Apesar dos avanços, as empregadas domésticas permaneceram sem a proteção de muitos direitos trabalhistas previstos para as demais classes de trabalhadores, tais como: a contribuição para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, horário de trabalho, repouso semanal, aviso prévio e 13º salário. Além disso, a Lei nº 5.859, estabeleceu em seu Artigo 1º que o empregador poderia exigir para a admissão do empregado, ‘Atestado de boa conduta’ e ‘Atestado de saúde’. O Decreto nº 71.885 fixou que o ‘Atestado de boa conduta’ deveria ser ‘emitido por autoridade policial, ou por pessoa idônea, a juízo do empregador’ e que o ‘Atestado de saúde’ deveria ser ‘subscrito por autoridade policial médica responsável’ (BRASIL, 1973). A faculdade patronal de exigência de atestados indica a continuidade do espírito das primeiras regulamentações do trabalho doméstico através das posturas, a necessidade tanto de garantir a ‘segurança’ do empregador como de controle das trabalhadoras domésticas pelo Estado.

Posteriormente às conquistas decorrentes da Lei de 1972, ocorrerão nupérrimos avanços nos direitos das empregadas domésticas. Somente a partir da Constituição Federal de 1988 esses se impõem. No entanto, como antes, esses direitos serão parciais. O artigo 7º da Carta Magna elenca os direitos constitucionais dos trabalhadores rurais e urbanos em seus trinta e quatro incisos, regulamentando os direitos trabalhistas e previdenciários. Desse rol de direitos, somente nove se aplicam às empregadas domésticas, conforme o Parágrafo Único do artigo 7º da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988). ‘São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social’.

Os incisos que abrangem a categoria doméstica asseguram o direito ao salário mínimo nacional; a irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; repouso remunerado, preferencialmente aos domingos; férias remuneradas; licença maternidade de 120 dias; licença paternidade; aviso prévio de 30 dias e aposentadoria. No artigo 8º da Constituição Federal também ficou assegurado a todas as categorias de trabalhadores, o direito à sindicalização, o que representou uma grande vitória para as associações de empregadas domésticas e para sua luta histórica pela sindicalização desde a década de 1930. Entre os direitos do artigo 7º que não foram atribuídos às empregadas domésticas, estão: relação de emprego protegida, sem despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro desemprego; fundo de garantia; piso salarial; adicional noturno; salário família para os seus dependentes; semana de trabalho de 44 horas semanais, com jornada não superior a oito horas; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em cinquenta por cento à normal; redução dos riscos ao trabalho; adicional de periculosidade; assistência a creche; reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho; seguro contra acidentes de trabalho; proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

As organizações das empregadas domésticas descontentes com seus direitos negados, permaneceram na luta pela equiparação dos direitos trabalhistas após a publicação da Constituição Federal, onde se destaca o Projeto de Lei (PL) nº 1.626, de 07 de março de 1989, de autoria da deputada Benedita da Silva, que estabelecia o FGTS obrigatório, a obrigatoriedade de utilização do livro ponto, pagamento de adicional de horas extras, seguro desemprego e salário família dentre outros.

Após a tramitação na Câmara Federal foi aprovada a Lei nº 10.208 de 23 março de 2001, a qual, tornou facultativo o acesso ao FGTS, que deveria ser requerido pelo empregador para se tornar efetivo, e estabeleceu o direito ao seguro-desemprego para as trabalhadoras dispensadas sem justa causa por um período de três meses de forma contínua ou alternada, no valor máximo de um salário mínimo. Este benefício poderia ser concedido somente às empregadas inscritas no FGTS que estivessem trabalhando como domésticas por um período mínimo de 15 meses nos 24 meses anteriores à data contados da dispensa sem justa causa. (BRASIL, 2001). Essa lei foi considerada uma derrota política das trabalhadoras, já que o projeto da deputada Benedita da Silva era mais avançado em termos de direitos trabalhistas.

O debate sobre a extensão dos direitos das trabalhadoras domésticas ganhou força com a promulgação da Medida Provisória nº 284, de 06 de março de 2006, que foi convertida na

Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Conforme Bernardino-Costa (2007), o diálogo que deu origem à MP foi realizado entre o governo, os sindicatos das empregadas domésticas e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), visando à maior formalização da categoria e propondo para tanto a dedução das despesas do INSS no imposto de renda do empregador. Estas normas alteraram o art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, estabelecendo a limitação da dedução do Imposto de Renda para um empregado doméstico, por declaração, aplicado somente para as Declarações de Ajuste Anual e limitada a um salário mínimo mensal (BRASIL, 1995).

Novas normas foram sancionadas através da Lei nº 11.324, que alteraram a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, vetando ao empregador descontar do salário despesas com alimentação, vestuário, higiene e moradia; estabelecendo o direito a férias remuneradas de 30 dias com acréscimo de pelo menos 1/3 do salário normal após 12 meses de trabalho; e vetando a dispensa arbitrária sem justa causa da empregada doméstica gestante desde que confirmada a gravidez até cinco meses após o parto. Outra conquista foi a revogação da alínea 'a' do art. 5º da Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, que trata do repouso semanal remunerado e do pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. Essa alínea excluía as empregadas domésticas do escopo da Lei, tirando-lhes o direito ao repouso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e nos feriados civis e religiosos, e a remuneração em dias de feriados (BRASIL, 1972, 1949).

No tempo em que ficou em conferência a Lei aprovada em julho de 2006, entraram em pauta outros temas para a equidade dos direitos do trabalho. O Legislativo havia aprovado, além das normas acima, outras seis normas que acabaram vetadas pelo Presidente da República. Dentre os vetos, cabe destacar três que tratavam do salário família, da inclusão obrigatória da categoria no FGTS e aplicação de multa rescisória de 40% sobre os depósitos para o empregador que demitir sem justa causa, e do direito ao seguro desemprego sem condicionalidade da opção pelo FGTS. Entre os argumentos utilizados para o veto destes direitos, se encontravam a possibilidade de onerar o empregador, o que incorreria em maior informalidade e desemprego, e a natureza do emprego doméstico, que segundo o texto do veto se diferencia dos contratos de trabalho em geral:

Desta feita, entende-se que o trabalho doméstico, por sua própria natureza, exige um nível de fidedignidade e pessoalidade das partes contratantes muito superior àqueles encerrados nos contratos de trabalho em geral. Desta feita, qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a

extensão da multa em tela a tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico (BRASIL, 2006).

As justificativas utilizadas para o veto do Executivo à ampliação dos direitos das empregadas domésticas se repetem desde as primeiras leis trabalhistas que excluíram as domésticas de seu escopo acarretando a desvalorização do trabalho doméstico pela sociedade.

Depois da lei de julho de 2006, ocorreram outras conquistas importantes das empregadas domésticas, através do Decreto nº 6.841, de 12 de junho de 2008, que regulamentou os artigos 3º, alínea ‘d’, e 4º da Convenção 182, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata sobre ‘a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação’. O art. 3º da Convenção 182 menciona as principais formas de trabalho infantil, e, conforme a alínea ‘d’, são aqueles ‘trabalhos que, por sua natureza ou circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança’ (OIT, 1999). O Decreto também aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil – lista TIP, em que o serviço doméstico aparece dentre as atividades com riscos ocupacionais e para a saúde<sup>21</sup>. Já o art. 4º prevê como as autoridades competentes deveriam proceder, junto com as associações de trabalhadores, para a definição dos trabalhos precários e como localizá-los.

Em 2010, permanecia-se com a luta pela equiparação dos direitos das trabalhadoras domésticas, Nesse contexto a Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, constituiu um grupo de trabalho para a realização de estudos sobre os impactos socioeconômicos no caso de aprovação da equidade de direitos das trabalhadoras domésticas. Essa Secretaria também promoveu reuniões e debates em conjunto com os Ministérios da Fazenda e da Previdência do Trabalho, a Casa Civil e a Fenatrad (AMNB, 2012).

Os avanços favoráveis ao tratamento igualitário das empregadas domésticas levaram à criação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478, de 2010, pelo deputado federal Carlos Bezerra, prevendo a revogação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal.

---

<sup>21</sup> Nos prováveis riscos ocupacionais envolvidos na execução do emprego doméstico indicados pela TIP estão: ‘esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral, sobrecarga muscular e queda de nível’. Dentre os prováveis riscos à saúde alencados pela TIP, estão: ‘afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades na coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias’ (BRASIL, 2008).

Essa modificação constitucional levaria à total equiparação dos direitos das empregadas domésticas com as demais categorias trabalhistas. A PEC nº 478 foi substituída, em 14 de dezembro de 2012, pela PEC nº 66, batizada de ‘PEC das Domésticas’, que modificou o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, ficando este com a seguinte redação:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, 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, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 2013, p.1).

Em 02 de abril de 2013, foi sancionada a PEC das Domésticas, que como Emenda Constitucional nº 72, engloba, entre os benefícios já previstos pela Constituição Federal, os seguintes: a proteção do salário na forma de lei; jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; adicional de hora extra no mínimo 50% superior ao salário normal; redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; proteção em face à automação; proibição de diferenças salariais por critério de idade, cor ou estado civil; proibição de discriminação por deficiência; e proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos (BRASIL, 2013).

Dentre os direitos pressupostos pela PEC ficaram para serem regulamentados em lei própria os seguintes benefícios: relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevendo indenização compensatória; seguro desemprego, em caso de desemprego voluntário; FGTS; adicional noturno; salário família para os dependentes; auxílio creche para os filhos menores de seis anos; e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (BRASIL, 2013).

Com a publicação da Emenda Constitucional nº 72 ficou garantido às trabalhadoras domésticas 27 dos 34 direitos estabelecidos pelo art. 7º da Constituição de 1988. As empregadas, no entanto, permaneceram excluídas de direitos importantes entre os quais o adicional por periculosidade.

Permanece uma maciça reflexão com relação aos direitos ainda não regulamentados por lei, que se estendeu até a promulgação da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, conhecida como Lei das Domésticas. Esta regulamentação, além de novamente definir o que é o empregado doméstico, trata de aspectos que envolvem o contrato de trabalho, cria o

simples doméstico (regime unificado de pagamento de tributos); e abrange legislação previdenciária, criando o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM).

A nova legislação de 2015 substituiu a antiga regulamentação jurídica sobre o trabalho doméstico da Lei nº 5.859 que foi revogada em sua totalidade. Consequentemente, também foram alteradas outras três regulamentações sobre previdência social e tributação, quais sejam: a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; a chamada Lei Orgânica da Seguridade Social, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que trata sobre os benefícios da previdência; e a Lei nº 8.134, de 27 de dezembro de 1990, sobre o Imposto de Renda Retido na Fonte. Com base nessas alterações, as empregadas domésticas passaram a ser beneficiárias de auxílio acidente, auxílio doença e salário família, além de haver a previsão de desconto do imposto de renda retido na fonte (BRASIL, 1990, 1991, 2015).

No que tange ao contrato de trabalho, foi acrescentado aos direitos já previstos para a categoria a regulamentação da jornada de trabalho com previsão de banco de horas extras. Estas terão acréscimo de 50% a mais do valor da hora normal no pagamento. Ao contrário das demais categorias de trabalhadores, pela lei de 2015, não há necessidade de acordo coletivo de trabalho para a realização de banco de horas. Pela nova lei das domésticas, as primeiras 40 horas excedentes do mês deverão necessariamente ser pagas e as demais devem ser compensadas em até um ano, para tanto, bastaria acordo escrito entre as partes. (BRASIL, 2015).

A Lei Complementar nº 150 de 2015, determina que os trabalhos em regime parcial, considerados aqueles cuja duração não exceda 25 horas semanais, com salário proporcional à jornada. As férias para as trabalhadoras em tempo parcial ficam regulamentadas na seguinte proporcionalidade:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas; II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas; III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas; IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas; V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas; VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas (BRASIL, 2015).

Uma conquista importante foi a regulamentação dos direitos das empregadas por tempo parcial, embora essa regulamentação exclua as trabalhadoras que exercem serviços em períodos inferiores a três dias de trabalho por semana dentro de seu escopo, já que em seu art.

1º o empregado doméstico é classificado como ‘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, [...]’ (BRASIL, 2015).

A legislação de 2015 destinada às empregadas domésticas prevê outra particularidade que está relacionada com a realização de horas extras nos trabalhos de regime parcial, o que não é permitido para as demais categorias de trabalhadores, no qual não se pode exceder a uma hora diária e 6 horas semanais. Ainda sobre a duração do trabalho, há a permissão de patrão e empregada adotarem regime de escalonamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o que também é permitido para as demais categorias de trabalhadores, porém somente mediante acordo coletivo de trabalho.

Em 2015 a PEC das Domésticas traz outra novidade, que trata a respeito da regulamentação do contrato de trabalho por tempo determinado, no qual esta modalidade deve ser realizada por dois motivos: o primeiro remete à duração do contrato de experiência, que não poderá exceder 90 dias, primeiramente para atender necessidades familiares transitórias, ou substituição temporária de empregado doméstico com contrato interrompido, obedecendo ao limite máximo de dois anos, trazendo consequências tanto ao empregado, quanto ao empregador que romper o contrato por tempo determinado antes do término, sem justa causa, devendo este pagar indenização a outra parte; já o segundo motivo, é que no regime de contrato por tempo determinado não será exigido o aviso prévio.

A nova legislação de 2015 também regulamenta os casos em que a empregada doméstica precise viajar com o empregador, o que deve ser formalizado por meio de acordo escrito, e mediante remuneração 25% superior ao salário-hora normal, sendo consideradas somente as horas efetivamente trabalhadas no período, ou seja, o período de viagem e descanso não é computado. Há, também, previsão de compensação de horas nos casos de viagem.

Com relação à regulamentação da jornada de trabalho, este quesito assemelha-se muito com as demais categorias de trabalho, onde o percentual do adicional noturno ficou estabelecido em 20% sobre o valor da hora diurna, tendo duração de 52 minutos e 30 segundos. Também foram estabelecidos os intervalos para alimentação em no mínimo uma hora e, no máximo, duas horas, admitindo-se, mediante formalização por escrito, sua redução para 30 minutos. No que se refere às empregadas que residem no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser dividido em dois, desde que cada um tenha no mínimo uma hora, até o

limite de quatro horas por dia. Vale ressaltar que com a nova regulamentação é obrigatório o registro em livro ponto, que pode ser feito por meio manual, mecânico ou eletrônico.

Conforme já havia sido definido pela Lei nº 11.324, de julho de 2006, às férias estão regulamentadas com direito de gozo de 30 dias anuais, com pagamento acrescido de 1/3 do salário normal após 12 meses de trabalhos. Este período poderá ser fracionado em duas vezes, sendo que um período deverá ter, no mínimo, 14 dias corridos. Ficou facultado, também, ao empregado doméstico vender 1/3 de suas férias, o que não estava previsto nas legislações anteriores. A lei prevê, ainda, que é lícito aos empregados domésticos permanecerem no local de trabalho durante o período de férias (BRASIL, 2006).

Uma novidade da legislação de 2015 que deve ser comemorada pelas domésticas trata a respeito do direito adquirido à obrigatoriedade da participação dessa categoria de trabalhadores no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), no montante de 8% do salário pago ao empregado. Além disso, é definido o depósito de 3,2% destinado a um fundo do FGTS, a título de indenização compensatória, para ser destinado ao empregado em caso de demissão sem justa causa ou por culpa do empregador. No entanto, a parcela de 3,2% recolhida pelo FGTS será destinada ao empregador caso a empregada seja demitida por justa causa ou a pedido ou quando houver término do trabalho por prazo determinado, aposentadoria ou falecimento do empregado, conforme previsto no art. 22, § primeiro.

Ainda com relação à demissão das domésticas, vale ressaltar outro direito conquistado, que trata do seguro desemprego às empregadas demitidas sem justa causa, onde as regras aplicáveis às empregadas domésticas não se equiparam aos demais trabalhadores. Conforme o art. 26 da referida lei, as empregadas só terão direito a um período máximo de três meses e restrito a um salário mínimo, enquanto que, para os demais trabalhadores, o tempo de benefício do seguro desemprego varia de três a cinco meses e o valor do seguro é calculado pela média da remuneração nos três últimos meses trabalhados, segundo previsto no art. 5º da Lei nº 7.998, de janeiro de 1990, recentemente modificada pela Lei Complementar nº 13.134, de 16 de junho de 2015 (BRASIL, 1990, 2015).

O Simples Doméstico definido pela Lei das Domésticas foi regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de 120 dias, a contar da data de entrada em vigor da Lei, o que ocorreu em 1º de junho de 2015. Conforme o Simples Doméstico, deverão ser pagas todas as contribuições devidas e recolhidas pelo empregador em boleto único, quais sejam: 8% a título de FGTS e 11% a título de INSS da remuneração da empregada como

contribuição previdenciária a cargo da doméstica; além de 8% de contribuição patronal previdenciária a cargo do empregador; 0,8% de contribuição para acidentes de trabalho; e 3,2% de indenização compensatória, conforme especificado anteriormente (BRASIL, 2015).

A Lei das Domésticas traz outra novidade importante através da permissão da fiscalização do auditor do trabalho nos domicílios, o que contribui para maior formalização do trabalho e cumprimento das leis, como também ajuda a determinar a relação profissional existente no âmbito doméstico. A fiscalização tem caráter orientador e requer agendamento prévio.

Outro avanço importantíssimo foi a criação do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos (REDOM), através do qual os empregadores poderão parcelar seus débitos com o INSS. A nova lei prevê desconto de até 100% das multas aplicáveis, 60% dos juros de mora e 100% dos encargos advocatícios, parcelados em até 120 vezes. Através do REDOM, as empregadas terão direito à regularização no INSS do tempo em que não tinham contrato registrado em carteira, regularizando o período em que trabalharam como informais. Essa medida, além de aumentar a formalização do emprego, elevará a arrecadação da Seguridade Social brasileira.

Apesar do grande progresso trazido pela Lei Complementar nº 150, existe algumas normativas específicas que reduzem os benefícios concedidos às empregadas domésticas quando comparados com os demais trabalhadores, como são os casos da definição do banco de horas, que poderá prescindir de formalização por convenção coletiva e compensada no período de 12 meses. A respeito da questão sindical, a nova legislação não trata sobre o imposto sindical, que no caso do sistema trabalhista brasileiro é compulsório, tampouco sobre os acordos coletivos de trabalho. Por fim, vale ressaltar, dentre os pontos que merecem destaque nesse assunto, a inclusão das empregadas diaristas no escopo da regulamentação, o que atinge uma parcela importante e crescente de trabalhadoras, e a proteção das empregadas domésticas migrantes.

Durante a concretização deste trabalho entrou em vigor em 13 de novembro de 2017 a Lei nº 13.467 sancionada em 13 de julho 2017, que trata da Nova Reforma Trabalhista, onde em seus Artigos 442-B trata do trabalho autônomo e Artigo 443 trata do e trabalho intermitente, conforme disposto:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....  
 § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (NR). (BRASIL, 2017).

Conforme citado, observamos que na nova reforma trabalhista também não há um artigo que abrange especificamente as diaristas, tão pouco traz algum artigo que assegure exclusivamente os direitos dos trabalhadores domésticos. Os que artigos 442-B e 443 § 3º permitem várias interpretações. A primeira interpretação trata da ideia de que o trabalho intermitente tem o papel de trazer as pessoas para a formalidade, dando aos trabalhadores eventuais certos benefícios previdenciários, porém a segunda interpretação nos remete à proposta de que o trabalho intermitente não se encaixa no caso das diaristas. Isso porque depois da aprovação da PEC das Domésticas Lei nº 150/2015, ficou estabelecido em seu artigo 1º que o trabalho doméstico só gera vínculo e necessidade de contratação com anotação na carteira de trabalho, se for efetuado mais de três dias por semana. Logo o trabalho doméstico de até dois dias não pressupõe vínculo, nem como intermitente. Vale ressaltar que a negociação direta entre patrão e empregado, proposta no artigo 443 pela nova reforma trabalhista, foi considerada uma inovação no ano de 2015 com a aprovação da PEC das Domésticas, que só em 13 de novembro de 2017 foi aplicada para os demais trabalhadores. Cabe ressaltar que mesmo com os avanços na legislação com a criação da Lei Complementar nº 150/2015 que traz uma legislação específica para os trabalhadores domésticos e com a Nova Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, ainda existem normativas específicas que restringem os benefícios concedidos às empregadas domésticas quando comparados com os demais trabalhadores, em especial se tratando das diaristas e das empregadas domésticas migrantes (BRASIL, 2015, 2017).

Diante o citado, fica evidente que os impactos da negociação direta entre patrão e empregado, proposta no artigo 443 pela nova reforma trabalhista, carecem de maiores estudos.

#### 4.3 A FORMA DE ATUAÇÃO DA OIT E AS NORMAS INTERNACIONAIS ABRANGENTES AO TRABALHO DOMÉSTICO

A escassez do trabalho digno<sup>22</sup> no qual se encontra o emprego doméstico no mundo é um tema de grande relevância internacional, sendo discutido, particularmente, no âmbito da OIT (2010), em conjunto com organizações sindicais, ONGs e órgãos governamentais. Esse assunto integra a agenda da OIT desde 1936, quando foi pautado sobre a inclusão de um ambiente íntegro de trabalho para empregadas domésticas. Após a agenda da OIT de 1936 esse tema foi abordado pela primeira vez durante a Conferência Internacional do Trabalho. Desde então, a atuação da OIT acontece tanto na elaboração e publicação de notas técnicas, como assume o papel de instrumento de informação e apoio, com a elaboração de normativas, nas quais se destaca a Convenção 189 e a Recomendação 201, de 16 de junho de 2011. Em 2011, as normas foram as primeiras regulamentações específicas sobre o emprego doméstico, servindo como base para a equiparação dos direitos das empregadas domésticas em relação aos demais trabalhadores no mundo.

A partir de um vasto debate que iniciou em 2005 surgiram a Convenção 189 e a Recomendação 201, durante um encontro entre os representantes da OIT e sindicalistas da CONLACTRAHO, resultando no Acordo de Montevideu. Este documento representou um chamado global para que fosse organizada uma convenção sobre o emprego doméstico. A partir de então, ocorreram mobilizações das organizações por meio de reuniões técnicas e oficinas, buscando elaborar e disseminar informações, bem como conscientizar a população sobre a importância do tema. No âmbito brasileiro, a partir de 2009, o escritório da OIT desenvolveu ações em conjunto com a ONU-Mulheres e as Secretarias de Políticas para Mulheres (SPM) e de Políticas para Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), (OIT, 2011b).

---

<sup>22</sup> O conceito de trabalho digno, resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens. O trabalho digno deveria estar no centro das estratégias globais, nacionais e locais que visam o progresso econômico e social. Desempenha um papel fundamental nos esforços de redução da pobreza e constitui um meio de alcançar um desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável. A OIT procura promover o trabalho digno através das suas atividades no domínio do emprego, da proteção social, dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e do diálogo social. Desta forma a expressão 'Trabalho Digno', utilizada em Portugal, dá lugar, em alguns países de língua oficial portuguesa à expressão 'Trabalho Decente'.

As movimentações que continuaram após o acordo de Montevideu resultaram na discussão sobre o trabalho digno para as empregadas domésticas nas 99ª e 100ª Conferências Internacionais do Trabalho (CIT), que ocorreram em 2010 e 2011, respectivamente. Durante a primeira conferência, alguns grupos de trabalho elaboraram relatórios sobre o emprego doméstico que serviram como subsídio para a conferência de 2011. Porém na conferência de 2011, foi organizada uma Comissão de Trabalho Doméstico, de âmbito tripartite, que originou a Convenção 189 e a Recomendação 201. Ficou definido que a Convenção 189 entraria em vigor no momento em que pelo menos dois países a ratificassem. (OIT, 2011b).

A Convenção foi assinada, com efeito, em 1º de junho de 2011, e entrando em vigor no dia 06 de setembro de 2013. Esta norma, juntamente com a Recomendação 201 assinada em 16 de junho de 2011, de caráter complementar à convenção, destina-se à promoção do trabalho digno para as empregadas domésticas, à proteção das trabalhadoras migrantes e à igualdade de direitos com as demais categorias de trabalhadores, determinando e aconselhando orientações a serem tomadas pelos países que a ratificarem.

Conforme Pereira (2015, p. 155), a Convenção 189, em seus 27 artigos, e a Recomendação 201, em seus 26 artigos, tratam a respeito de uma série de questões: definição e cobertura, proteção aos direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho, trabalho infantil, proteção contra abuso e violência, condições de emprego, trabalhadoras migrantes, remuneração, jornada de trabalho, acesso à justiça etc., que a autora explana de forma resumidamente no Quadro 1.

**Quadro 1 – Resumo da Convenção 189 e da Recomendação 201 da OIT**

<b>Assunto</b>	<b>Convenção 189</b>	<b>Recomendação 201</b>
Definição e cobertura	Definição do que é o emprego doméstico e quem são as empregadas domésticas dentro do escopo da OIT. (Artigos 1 e 2).	
Direitos humanos e direitos do trabalho.	Assegurar os direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho, como liberdade de associação e sindical, reconhecimento da negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil, eliminação da discriminação no emprego. (Artigo 3). Assegurar que as disposições sejam colocadas em prática através da legislação nacional, acordos coletivos de trabalho ou outras medidas. (Artigo 18).	Assegurar a liberdade de associação e organização sindical e o direito à negociação coletiva. (Artigo 2).
Trabalho infantil	Estipular a idade mínima necessária (que deve ser maior de 18 anos, conforme a Convenção 182 que trata sobre as piores formas de trabalho de trabalho infantil. (Artigo 4)).	Identificação e proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças; limitação da jornada de trabalho para os jovens; e proibição de trabalho noturno (Artigo 5).
Proteção contra abuso e violência	Adotar medidas contra abusos, assédio e violência (Artigo 5).	Definição de mecanismos de queixas acessíveis e programas de reinserção e readaptação das trabalhadoras vítimas de abuso (Artigo 7).
Eliminação da discriminação no emprego e na ocupação		Assegurar a confidencialidade dos exames médicos, proibição da exigência de diagnóstico de gravidez e HIV, colocar à disposição informações sobre saúde pública, exames periódicos voluntários, boas práticas de saúde e higiene, difundir informações sobre melhores práticas em matéria de exames médicos (Artigos 3 e 4).
Condições de emprego	Assegurar condições de emprego equitativas e decentes, com especial destaque para as trabalhadoras que residem no local de trabalho (Artigo 6).	Condições adequadas de acomodação e alimentação para as empregadas domésticas; para as que moram no local de trabalho, disponibilizar quarto mobiliado e bem ventilado, refeições de qualidade e em quantidade suficiente (Artigo 17).
Acesso a informações	Disponibilizar informações sobre as condições de emprego, que deverão ser preferencialmente por meio de contratos escritos (Artigo 7).	Membros devem disponibilizar assistência apropriada para que as trabalhadoras compreendam suas condições de emprego. Disponibilizar informações relativas à descrição do posto de trabalho, a direitos assegurados, como licenças e jornada de trabalho, a descrição de pagamento, descontos, alojamento etc. Essas informações devem constar em um contrato de trabalho (Artigo 6).
Trabalhadoras migrantes	Assegurar a proteção das trabalhadoras domésticas migrantes, visando a cooperação internacional e normas para repatriação em caso de expiração ou término do contrato de trabalho (Artigo 8). /Estabelecer acordos bilaterais para regulamentar a prática de agências de emprego (Artigo 15).	Assegurar a equidade de direitos relativos à previdência social aos trabalhadores domésticos migrantes (Artigo 20). Assegurar a proteção dos trabalhadores domésticos, em especial os migrantes, através de medidas como: disponibilizar linha telefônica de assistência, com serviços de tradução; prover um sistema de visitas aos domicílios que empregarem migrantes; serviços de sensibilização dos empregadores acerca das normas jurídicas; assegurar mecanismos de queixas; prover um serviço de comunicação que informe às trabalhadoras migrantes sobre os seus direitos (Artigo 21). / Especificar, por meio de legislação nacional, as condições que os trabalhadores domésticos migrantes teriam direito em caso de repatriação (Artigo 22). / Estabelecer cooperação internacional para que os direitos das empregadas domésticas sejam estendidos às migrantes; Prevenir o tráfico de pessoas, monitorar as agências de emprego, prevenir a violação de direitos e as práticas abusivas (Artigo 26).

(Continua)

(Continuação)

<b>Assunto</b>	<b>Convenção 189</b>	<b>Recomendação 201</b>
Liberdade de decisão	Assegurar a liberdade para decidir sobre moradia, e se viajar ou não com o empregador em períodos de férias (Artigo 9).	
Jornada de trabalho	Estabelecer normas de regulamentação da jornada de trabalho, considerando os períodos de descanso semanal de 24 horas consecutivas, visando a igualdade de tratamento com trabalhadores em geral, definindo que as horas em que as trabalhadoras estejam em disponibilidade do empregador devam ser consideradas como horas de trabalho (Artigo 10).	Estabelecer mecanismos acessíveis de registro de horas, inclusive as que a trabalhadora está em disponibilidade do empregador; definir regras para descanso semanal, compensação de horas excedentes etc (Artigos 8 a 13)
Remuneração	Definir a remuneração mínima e salário mínimo, sem discriminação de sexo (Artigo 11)./Proteger a remuneração, que deve ser paga pelo menos uma vez por mês. Os pagamentos in natura poderão ser realizados, desde que não seja de maneira desfavorável e determinados por meio da legislação nacional ou em Acordo Coletivo de Trabalho (Artigo 12).	Assegurar a proteção contra pagamentos in natura, estabelecendo limite máximo; deve haver a especificação dos cálculos dos preços de mercado; limitar os pagamentos in natura ao que for apropriado às trabalhadoras; uniformes, material de proteção e ferramentas não devem ser considerados pagamentos in natura. Assegurar a especificação de todos os descontos (Artigos 14 e 15).
Saúde e segurança	Assegurar a proteção da saúde e segurança no trabalho, a seguridade social e o auxílio maternidade (Artigos 13 e 14).	Eliminação de riscos relativos ao trabalho, prevenção de acidentes, enfermidades e mortes. Promover a segurança e a saúde no trabalho. Realizar sistema de inspeção (Artigo 19).
Agências privadas de emprego	Assegurar a proteção contra práticas abusivas por agências de emprego privadas, estabelecendo acordos bilaterais entre países (Artigo 15).	Promover boas práticas das agências privadas de emprego, com base na Convenção sobre Agências Privadas de Emprego (Convenção 181, de 1997, e Recomendação sobre Agências Privadas de Emprego 188) (Artigo 23).
Acesso à justiça	Assegurar medidas necessárias para que as trabalhadoras tenham acesso à justiça e as instâncias para resolução de conflitos (Artigo 16).	
Inspeção no Trabalho	Disponibilizar mecanismos de queixas e medidas de acesso da inspeção nos domicílios, assegurando o cumprimento da legislação nacional (Artigo 17).	Considerar as condições para os inspetores de trabalho terem acesso aos locais em que se realiza o trabalho (Artigo 24).
Aviso prévio e previdência		Assegurar aviso prévio, nos casos de dispensa por iniciativa do empregador (Artigo 18). Assegurar meios para facilitar o pagamento dos benefícios às contribuições previdenciárias, inclusive às trabalhadoras que prestam serviços para mais de um empregador, a exemplo de um pagamento simplificado; assegurar os direitos às trabalhadoras migrantes; valor monetário dos pagamentos in natura deveriam ser considerados para fins da previdência social (Artigo 20).
Qualificação do trabalho		Estabelecer políticas e programas a fim de fomentar o desenvolvimento de qualificação profissional e competências, fomentar o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Fomentar a elaboração de indicadores e sistemas de medição apropriados para formulação de políticas sobre trabalho doméstico (Artigo 25).

Fonte: OIT (2011a)<sup>23</sup>, apud Pereira (2015, p. 156 e 157).

<sup>23</sup> OIT. Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Brasília: 2011a, p. 01-20.

Em junho de 2012, o primeiro país a ratificar a Convenção 189 foi o Uruguai. Além dele, os demais países que ratificaram a Convenção foram: Argentina, Bélgica, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, Finlândia, Alemanha, Guiana, Irlanda, Itália, Ilhas Maurício, Nicarágua, Panamá, Filipinas, África do Sul e Suíça. Dentre esses países, a convenção tinha como prazo para entrar em vigor no final de 2015 ou em 2016, na Bélgica, Chile, República Dominicana, Finlândia, Irlanda, Panamá e Suíça. Pode-se salientar que a Convenção 189 ainda não foi ratificada no Brasil, o que será analisado mais adiante no texto.

Os países se comprometem a cumprir as novas normas estabelecidas ao ratificarem a Convenção 189, através da amplitude de direitos e a inclusão de novas regulamentações, implantadas através de legislação, acordos coletivos e outras medidas, segundo o que preceitua o artigo 18 da Convenção.

Com a ratificação da Convenção 189, os avanços nos direitos trabalhistas das empregadas domésticas representam um grande avanço para milhares de trabalhadoras. Segundo estudo da OIT (2013), em 2010 somente 10% das trabalhadoras domésticas no mundo possuía a legislação equivalente aos demais trabalhadores. Distante desta realidade, 29,9% das trabalhadoras domésticas estava excluída do escopo das leis trabalhistas nos países, o que representava 15,7 milhões de trabalhadoras no mundo. As regiões onde existe maior concentração de empregadas domésticas sem normatização trabalhista legalizada são: Oriente Médio (99%) e a Ásia e Pacífico (61%). Vale ressaltar que na América Latina, todos os países possuem algum tipo de normativa para as empregadas domésticas.

Conforme a OIT (2013), a maior parcela de trabalhadoras domésticas do mundo (47,8%), possui regulamentações específicas para essa categoria de trabalho, ou algum tipo de amparo legal, e apesar desta parcela de trabalhadoras ter grande representatividade, as mesmas possuem regulamentações trabalhistas inferiores as demais categorias de trabalhadores. Na África este grupo representa 85% das trabalhadoras domésticas e na América Latina 78%. O Brasil, mesmo com o avanço recente das leis trabalhistas, se encontra neste grupo. Os demais grupos são as domésticas com regulamentações inferiores aos demais trabalhadores, ou leis específicas (2,8%), e os países que possuem diferentes legislações conforme a unidade federativa (9,5%).

Segundo estatísticas da OIT, pode-se notar que apesar de algumas limitações metodológicas, pela alta estimativa da abrangência, que consideram a totalidade das

trabalhadoras dos países, incluindo as trabalhadoras migrantes e informais, que muitas vezes não possuem regulamentação específica, indicam a importância do avanço de políticas que visem a maior proteção trabalhista para as trabalhadoras domésticas.

Vale ressaltar que a Convenção 189 ainda não foi ratificada até o momento no Brasil, apesar dos grandes feitos trazidos com a Lei Complementar nº 150. A legislação brasileira ainda não abrange algumas normas previstas na convenção internacional, dentre as quais podemos citar: a proteção contra práticas abusivas de agências de emprego privadas; e a regulamentação das trabalhadoras migrantes. Em referência a este primeiro, o Brasil também não ratificou a Convenção 181, de 1997, no que tange às ‘Agências de Emprego Privadas’. Aliás, a Convenção prevê, em seu art. 3º, o princípio da liberdade sindical, o que vai de encontro ao princípio da singularidade sindical vigente no Brasil, previsto no artigo 8º da Constituição Federal de 1988<sup>24</sup>.

No decorrer deste capítulo analisaram-se os avanços da legislação trabalhista no Brasil, as regulamentações internacionais relacionadas ao trabalho doméstico, e a forma de atuação dos movimentos sociais nesse segmento. Procurou-se também trazer o estudo da luta pela equiparação dos direitos das empregadas domésticas no Brasil que vem se propagando desde a década de 1930, e se fortaleceu mediante a articulação entre os movimentos feministas, sindicais e negros. Ao longo dos anos grandes conquistas foram alcançadas, mas grandes desafios ainda existem, relacionados tanto com a equiparação da totalidade dos direitos das trabalhadoras domésticas com as demais classes de trabalhadores e com a admissão das regulamentações internacionais, assim como, ao que tange com o cumprimento da legislação vigente, através de uma fiscalização mais intensiva e de políticas que conscientizem as trabalhadoras domésticas de seus direitos. Assim sendo, a história das trabalhadoras domésticas, segue em fase de reestruturação, visto que essa classe de trabalhadoras permanece na busca incessante da equiparação de seus direitos.

A seguir será apresentada de forma resumida, no Quadro 2, uma comparação acerca das alterações ocorridas com a Lei nº 150/2015, PEC das Domésticas, tratando da regulamentação antiga, a nova regulamentação que é idêntica aos demais trabalhadores, e a regulamentação inédita aplicada ao trabalho doméstico.

---

<sup>24</sup> O princípio da unicidade sindical, previsto no artigo 8º da Constituição Federal de 1988 estabelece que poderá haver somente uma representação de categoria profissional na mesma base territorial, não podendo esta ser inferior a um município.

**Quadro 2 - Comparativo das principais mudanças trazidas pela  
Lei Complementar nº 150/2015 – PEC das Domésticas**

REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' <sup>25</sup> IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>VÍNCULO DE EMPREGO</b>		
É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008 <sup>26</sup> .		Considera-se 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 dias por semana. <sup>27</sup>
<b>ANOTAÇÃO DA CTPS</b>		
	A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, pelo empregado ao empregador que ao admitir, terá o prazo de 48 horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos por prazo determinado.	
<b>PRAZO DO CONTRATO</b>		
	O contrato de experiência não poderá exceder 90 dias, podendo ser prorrogado 1 vez, desde que a soma dos 2 períodos não ultrapasse 90 dias. Após esse prazo o contrato de experiência passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado. Durante a vigência do contrato por prazo determinado, o empregador que sem justa causa, despedir o empregado pagará ao mesmo, a indenização de metade da remuneração de direito até o término do contrato <sup>28</sup> . Assim como o empregado deve indenizar o empregador, caso resolva desligar-se antes do término do contrato sem justa causa. Parágrafo único. A indenização não excederá aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições <sup>29</sup> . Durante a vigência dos contratos por prazo determinado não será exigido aviso prévio <sup>30</sup> .	É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico: I - mediante contrato de experiência; II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso <sup>31</sup> . No caso da segunda hipótese (II), a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.  (Continua)

<sup>25</sup> Assim considerada inclusive a replicação, na Lei Complementar nº 150/2015, de direitos constitucionalmente estendidos ao doméstico pela EC nº 72/2013.

<sup>26</sup> Existia previsão neste sentido na Lista TIP.

<sup>27</sup> Finalmente há um parâmetro legal objetivo para a caracterização da *continuidade*, requisito do vínculo de emprego doméstico. Até então existia apenas a construção jurisprudencial, acarretando inegável insegurança jurídica às partes.

<sup>28</sup> Mesmo teor do art. 479 da CLT.

<sup>29</sup> Mesmo teor do art. 480 da CLT.

<sup>30</sup> Mesmo teor do art. 487, caput, da CLT. Observe-se, por oportuno, que não foi estendida ao doméstico, ao menos expressamente, a previsão do art. 481 da CLT (cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada do contrato a termo).

<sup>31</sup> Embora semelhantes às hipóteses previstas pela CLT para contratação por prazo determinado (art. 443, §2º, da CLT), bem como pela Lei nº 6.019/1974 (art. 2º), pode ser observada certa adaptação às peculiaridades do trabalho doméstico.

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>JORNADA DE TRABALHO</b>		
	A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.	Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre as partes, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia <sup>32</sup> .
	A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.	No regime de compensação será devido o pagamento, como horas extraordinárias, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho <sup>33</sup> .
	O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.	Das 40 (quarenta) horas referidas acima poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês <sup>34</sup> .
	O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.	O saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais, com a dedução prevista, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano <sup>35</sup> .
	Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.	A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, não excedente a 1 hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, com o limite máximo de 6 horas diárias <sup>36</sup> .
	Os intervalos previstos na LC 150, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.	É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação <sup>37</sup> . (Continua)

<sup>32</sup> No caso do doméstico, o banco de horas, também previsto para os empregados em geral (art. 59, §2º, da CLT), pode ser pactuado mediante, acordo individual escrito. Para os empregados em geral, exige-se negociação coletiva prévia (Súmula 85, V, TST).

<sup>33</sup> Sem correspondente na legislação trabalhista até então em vigor. Dispositivo normalmente encontrado em normas coletivas.

<sup>34</sup> Sem correspondente na legislação trabalhista até então em vigor. Parece ser uma espécie de compensação da compensação.

<sup>35</sup> O prazo para compensação das horas do banco é o mesmo estabelecido para os empregados em geral (art. 59, §2º, CLT), mas para o doméstico apenas o saldo (subtraídas as 40 primeiras horas suplementares, que devem ser remuneradas, e a *dedução mensal*, se for o caso) fica sujeito à compensação.

<sup>36</sup> Para os empregados em geral que trabalham sob o regime de tempo parcial é vedada, em qualquer hipótese, a prorrogação da jornada de trabalho (art. 59, §4º, da CLT).

<sup>37</sup> A compensação de jornada em regime de plantões, como, por exemplo, 12x36, não tem previsão legal para os empregados em geral, porém é admitida pela jurisprudência, desde que pactuada em situações excepcionais, mediante negociação coletiva, nos termos da Súmula 444 do TST. Além de permitir a pactuação de tal regime para o trabalho doméstico mediante simples acordo individual escrito, o legislador estabeleceu uma verdadeira

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO O 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>JORNADA DE TRABALHO</b>		
	O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.	A remuneração mensal pactuada pelo trabalho no regime 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 <sup>38</sup> .
	Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.	É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo <sup>39</sup> .
	O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.	
<b>ACOMPANHAMENTO DO EMPREGADOR EM VIAGENS</b>		
	Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia <sup>40</sup> .	O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes <sup>41</sup> .
		A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal <sup>42</sup> . Tal remuneração, entretanto, poderá ser, mediante acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado. <span style="float: right;">(Continua)</span>

excrescência, sem qualquer parâmetro na legislação até então em vigor, que é a legitimação da simples indenização dos intervalos para repouso ou alimentação.

<sup>38</sup> Para os empregados em geral o salário, no regime 12x36, remunera apenas o trabalho e os DSR, mas não os feriados, que devem ser pagos em dobro se trabalhados (Súmula 444 do TST). Para o doméstico, o legislador estabeleceu uma espécie de *pagamento complessivo*, englobando todos os possíveis eventos temporais (da duração normal do trabalho, é claro) no salário.

<sup>39</sup> Para os empregados em geral o registro de ponto é obrigatório apenas para o empregador que tem mais de dez empregados (art. 74, §2º, da CLT). No caso do doméstico, um único empregado já obriga o empregador a manter tal controle.

<sup>40</sup> Embora sem correspondente expresso na legislação que rege o empregado em geral, na prática é esta a regra aplicável, tendo em vista que o empregado, em regra, não recebe, quando viajando a serviço, pelo tempo não trabalhado efetivamente.

<sup>41</sup> Para os empregados em geral nem sempre é exigido o acordo prévio para que sejam exigidas viagens a trabalho, notadamente nas hipóteses em que as viagens são da própria natureza da atividade desenvolvida.

<sup>42</sup> Sem correspondente na legislação até então em vigor.

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO O 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>TRABALHO NOTURNO</b>		
	Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.	Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social <sup>43</sup> .
	A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.	
	A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.	
	Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se às horas de trabalho noturno as normas relativas ao trabalho noturno.	
<b>DESCANSOS</b>		
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica a Lei nº 605/1949 (descanso semanal remunerado e feriados) <sup>44</sup> .	Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.	É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos <sup>45</sup> .
	É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.	Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia <sup>46</sup> . Modificado o intervalo desta forma, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação. (Continua)

<sup>43</sup> O dispositivo, sem correspondente expresso na legislação trabalhista até então em vigor, visa evitar o pagamento compulsivo do adicional noturno.

<sup>44</sup> Embora não houvesse disposição expressa a respeito, a alínea 'a' do art. 5º da Lei nº 605/1949, que excluía expressamente de seu âmbito de incidência do empregado doméstico, já havia sido revogada pela Lei nº 11.324/2006.

<sup>45</sup> O intervalo intrajornada, embora, em princípio, tenha seguido o parâmetro celetista (art. 71, *caput*, da CLT), poderá ser reduzido para até 30 minutos mediante simples acordo individual escrito, ao passo que, para o empregado em geral, o intervalo somente pode ser reduzido mediante autorização do MTE, e atendidas as condições estabelecidas pelo §3º do art. 71 da CLT.

<sup>46</sup> Sem correspondente na legislação trabalhista até então em vigor. A figura mais próxima seria a do §2º do art. 71 da CLT, mas, no caso do doméstico, a possibilidade de fracionamento do intervalo é muito mais genérica e, portanto, abrangente.

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>FÉRIAS</b>		
<p>O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo no caso de regime de tempo parcial, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família<sup>47</sup>.</p>	<p>Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:</p> <p>I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;</p> <p>II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;</p> <p>III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;</p> <p>IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;</p> <p>V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;</p> <p>VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.</p>	<p>O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.<sup>48</sup></p>
	<p>Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.</p>	<p>O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo<sup>49</sup>.</p>
	<p>É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.</p>	<p>É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.<sup>50</sup></p>
	<p>As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.</p>	(Continua)

<sup>47</sup> O direito às férias já era assegurado ao doméstico, nestes termos, pelo art. 3º da Lei nº 5.859/1972.

<sup>48</sup> Para os empregados em geral, o fracionamento das férias é exceção, e não regra, porém exige-se que um dos períodos não seja inferior a dez dias corridos (art. 134, §1º, da CLT).

<sup>49</sup> Para os empregados em geral, a conversão de até 1/3 das férias em pecúnia (abono) deve ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo (art. 143, §1º, da CLT).

<sup>50</sup> Sem correspondente na legislação até então em vigor, mas é decorrência lógica das circunstâncias de vida de quem reside no local de trabalho.

(Continuação)

<b>REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA</b>	<b>REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL</b>	<b>REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA</b>
<b>REMUNERAÇÃO</b>		
Poderão ser descontadas as despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes <sup>51</sup> .		É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem <sup>52</sup> . As despesas referidas não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos <sup>53</sup> .
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 4.090/1962 e nº 4.749/1965, que tratam da gratificação natalina <sup>54</sup> .		É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário <sup>55</sup> .
		O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia <sup>56</sup> . (Continua)

<sup>51</sup> Regra prevista no art. 2º-A, §1º, da Lei nº 5.859/1972, com a redação dada pela Lei nº 11.324/2006.

<sup>52</sup> A primeira parte já era prevista no art. 2º-A da Lei nº 5.859/1972. A parte final, entretanto, é inédita.

<sup>53</sup> Embora esta regra já estivesse prevista no art. 2º-A, §2º, da Lei nº 5.859/1972, com a redação dada pela Lei nº 11.324/2006, foi mantida nesta coluna para fins de melhor organização do texto.

<sup>54</sup> Embora não houvesse disposição expressa no sentido da aplicabilidade também ao doméstico das leis que dispõem sobre o décimo terceiro salário também, na prática já eram aplicadas, tendo em vista a necessidade de concretização de direito constitucionalmente assegurado também aos domésticos.

<sup>55</sup> Para os empregados em geral são permitidos expressamente apenas os descontos decorrentes de adiantamentos, bem como aqueles previstos em lei ou norma coletiva (art. 462 da CLT), embora o TST admita o desconto nos casos mencionados (Súmula 342). De qualquer forma, a limitação dos descontos a 20% do salário não tem correspondente na lei nem na jurisprudência consolidada.

<sup>56</sup> Embora a disposição legal seja decorrência lógica dos limites do contrato de trabalho, não havia, até então, na legislação vigente, dispositivo correspondente, sendo o mais próximo o art. 9º, §3º, da Lei nº 5.889/1973.

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>VALE TRANSPORTE</b>		
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica a Lei nº 7.418/1985, que instituiu o vale transporte <sup>57</sup> .		A obrigação de conceder o vale-transporte poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa <sup>58</sup> .
<b>FGTS</b>		
		É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036/1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei. O empregador doméstico tem obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após cadastramento do DAE (Documento de Arrecadação do eSocial).
		O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 <sup>59</sup> .
		Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores depositados a título de pagamento da indenização compensatória serão movimentados pelo empregador <sup>60</sup> . Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores referidos será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador. (Continua)

<sup>57</sup> A Lei nº 7.418/1985 já era aplicável ao doméstico, nos termos expressos do art. 1º, II, do Decreto nº 95.247/1987.

<sup>58</sup> Embora a substituição do vale-transporte pelo equivalente em dinheiro, notadamente no caso do trabalhador doméstico, fosse validada pela jurisprudência, não havia, ainda sido positivada.

<sup>59</sup> O dispositivo não traz, em princípio, qualquer prejuízo ao doméstico, visto que 3,2% correspondem a 40% de 8%, ou seja, 40% do valor relativo aos recolhimentos fundiários mensalmente devidos. Logo, nada mais se estabeleceu do que o pagamento diferido da multa compensatória pelo empregador doméstico, de forma que este não tenha que desembolsar, de uma só vez, na hipótese de dispensa sem justa causa do trabalhador, todo o montante da indenização compensatória.

<sup>60</sup> É meramente psicológica a sensação de que a possibilidade de saque do montante pelo empregador nas hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa estimularia a extinção contratual por uma destas modalidades, ao passo que, no regime dos empregados em geral, o empregador faz rigorosamente a mesma *economia*. Causa estranheza, ao menos em princípio, a menção à aposentadoria, visto que o STF entende que a aposentadoria voluntária não extingue automaticamente o contrato de trabalho. Assim, se o empregado doméstico permanece prestando serviços ao empregador depois de aposentado, e é posteriormente dispensado sem justa causa, deveria ter direito à indenização compensatória de todo o período do contrato de trabalho.

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>AVISO PRÉVIO</b>		
Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção <sup>61</sup> .	O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador. Ao aviso prévio devido ao empregado serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60(sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.	
	A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.	
	A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.	
	O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.	
	O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.	(Continua)

<sup>61</sup> Embora a questão não fosse, até então, regulamentada, desde a promulgação da Constituição de 1988 o aviso prévio foi estendido aos trabalhadores domésticos. A lei não fez menção expressa ao prazo para a hipótese de pedido de demissão, porém deve-se considerar a natureza bilateral do aviso prévio, isto é, aplica-se o prazo de 30 dias também quando o aviso prévio é direito do empregador.

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>DISPENSA POR JUSTA CAUSA</b>		
		<p>Considera-se justa causa:</p> <p>I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;</p> <p>II - prática de ato de improbidade;</p> <p>III - incontinência de conduta ou mau procedimento;</p> <p>IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;</p> <p>V - desídia no desempenho das respectivas funções;</p> <p>VI - embriaguez habitual ou em serviço;</p> <p>VII - (VETADO);</p> <p>VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;</p> <p>IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;</p> <p>X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>XII - prática constante de jogos de azar<sup>62</sup>.</p>
<b>DISPENSA INDIRETA – JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR</b>		
		<p>O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:</p> <p>I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;</p> <p>II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;</p> <p>III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;</p> <p>IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;</p> <p>V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;</p> <p>VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006<sup>63</sup>.</p>

(Continua)

<sup>62</sup> Embora bastante semelhante ao disposto no art. 482 da CLT, foram incluídas peculiaridades do trabalho doméstico. Destaque-se, ainda, a manutenção da tipificação da embriaguez habitual, que a jurisprudência tem relativizado (para o empregado em geral) ante a tese de que se trata de doença catalogada pela OMS, demandando, por este motivo, afastamento do empregado para tratamento.

<sup>63</sup> Basicamente são as mesmas condutas típicas do art. 483 da CLT. Todavia, incluí na terceira coluna para que sejam observadas as referências específicas ao doméstico, as quais certamente constarão das questões de prova.

(Continuação)

REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA
<b>PROTEÇÃO À GESTANTE</b>		
A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). <sup>64</sup>		
A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea 'b' do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. <sup>65</sup>		
<b>SEGURO DESEMPREGO</b>		
Para se habilitar ao benefício do seguro desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses; II - termo de rescisão do contrato de trabalho; III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.	O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis: I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior; II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou IV - por morte do segurado. <sup>66</sup>	O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no 7.998/1990, no valor de 1 (um) salário mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada <sup>67</sup> . O benefício em questão será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).
O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa. <sup>68</sup>		Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat. <sup>69</sup> (Continua)

<sup>64</sup> A licença-maternidade, de 120 dias, já era assegurada à doméstica pela CRFB/88.

<sup>65</sup> A garantia provisória de emprego foi assegurada à doméstica gestante pelo art. 4º-A da Lei nº 5.859/1972. O dispositivo da LC 150/2015 especificou que a empregada em direito à estabilidade mesmo se engravidar durante o aviso prévio, o que já era reconhecido pela jurisprudência e foi recentemente positivado para as empregadas em geral (art. 391-A da CLT).

<sup>66</sup> Hipóteses já previstas no art. 8º da Lei nº 7.998/1990.

<sup>67</sup> O seguro-desemprego era previsto também para o doméstico, nos mesmos termos, pelo art. 6º-A da Lei nº 5.859/1972, porém ficava condicionado à opção do empregador doméstico pela inclusão do empregado no FGTS.

<sup>68</sup> Requisito já previsto no art. 6º-C da Lei nº 5.859/1972.

<sup>69</sup> O art. 6º-D da Lei nº 5.859/1972 estabelecia o período de dezesseis meses.

(Continuação)

<b>REGULAMENTAÇÃO 'ANTIGA' MANTIDA</b>	<b>REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' IDÊNTICA AOS EMPREGADOS EM GERAL</b>	<b>REGULAMENTAÇÃO 'NOVA' INÉDITA</b>
<b>PRESCRIÇÃO</b>		
	O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.	
<b>FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO</b>		
		A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora. Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço a fiscalização. Durante a inspeção do trabalho o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado <sup>70</sup> .
<b>DISPOSIÇÕES GERAIS</b>		
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).		
As matérias tratadas na Lei Complementar nº 150/2015 que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.		
Foi revogada a Lei nº 5.859/1972.		
A LC nº 150/2015 entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, dia 01.06.2015.		

Fonte: Brasil (2015), elaborado pela autora.

O capítulo a seguir trata do fechamento desta dissertação, trazendo como pano de fundo um contraponto entre gênero e raça no trabalho doméstico, assim como ressalta as principais diferenças entre as regiões metropolitanas brasileiras acerca dos efeitos da Lei nº 150/2015, evidenciando as transformações ocasionadas no emprego doméstico nessas regiões.

<sup>70</sup> Dispositivos tornam praticamente inexecutável a fiscalização do trabalho doméstico.

## **5 NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES NO EMPREGO DOMÉSTICO BRASILEIRO NOS ANOS RECENTES**

O emprego doméstico segundo apresentação dos capítulos anteriores é um trabalho caracterizado de forma mais abrangente pela mão de obra feminina, baseado na precariedade, com origens na sociedade escravocrata. Nas principais regiões metropolitanas brasileiras esse trabalho emprega principalmente mulheres pobres e negras, como será visto adiante.

No Brasil o emprego de mão de obra barata e abundante caracterizada pelas domésticas ocorreu devido à entrada das mulheres de classe média no mercado formal de trabalho, reduzindo o seu tempo para os cuidados de suas famílias e de suas residências, obrigando a contratação de alguém que suprissem sua ausência no cuidado dos seus filhos e nas tarefas do lar.

No decorrer deste capítulo apontaremos as principais características da ocupação doméstica remunerada nas seguintes regiões: Distrito Federal (DF), Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), Região Metropolitana de Recife (RMR) e Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), situando-as dentro das relações de gênero e raça no mercado de trabalho.

Para atingirmos este objetivo, o presente capítulo apresenta-se em três seções. Na primeira seção, faremos uma abordagem sobre o cenário do emprego doméstico no mercado de trabalho brasileiro, assim como uma sucinta caracterização do trabalho doméstico no Brasil.

Na segunda seção, faremos uma análise breve a respeito do perfil das empregadas domésticas, expondo algumas características elementares de quem desempenha essa profissão no mercado de trabalho brasileiro nos anos recentes, fazendo uma vinculação com os trabalhos reprodutivos, assim como será identificado quem representa essa categoria de trabalhadoras. Uma das principais questões abordadas pelos estudiosos sobre gênero é a fragilidade do trabalho e da situação feminina dentro da organização econômica capitalista. Ainda que muitas relações tenham se modificado no curso do desenvolvimento e as mulheres venham ocupando posições mais favoráveis, principalmente a partir do movimento feminista

e da universalização do ensino, estas mudanças ainda são parciais. Uma das características em que permanece é a precariedade do emprego doméstico predominantemente feminino.

Na terceira seção, a qual cobre maior parte do capítulo, analisaremos o que foi melhorado no emprego doméstico em sete regiões metropolitanas brasileiras com base nos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) nos anos recentes. A análise será feita no período abrangido entre os anos de 2013 a 2016, por se tratar de um período de tempo de transição que abrange desde a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou a Constituição de 1988, até a Lei Complementar nº 150/2015, conhecida como PEC das Domésticas, que visou à equiparação dos direitos dos empregados domésticos às demais categorias profissionais. Nas tabelas com referência a setores, optou-se por utilizar o ano de 2012 (salvo quando divulgado período inferior de análise PED) na maioria das análises, seguindo a orientação dos responsáveis pela pesquisa, em virtude de mudança metodológica. A partir desta análise buscaremos identificar as principais diferenças entre regiões, gêneros e raças na ocupação doméstica, assim como, identificar as principais mudanças que ocorreram nos anos recentes do emprego doméstico, relacionando-as às mudanças na legislação trabalhista introduzidas com a Lei Complementar nº 150/2015.

Vale ressaltar que a falta de homogeneidade entre o número de regiões metropolitanas apresentadas nos gráficos e tabelas, variam de 3 a 7 regiões metropolitanas, devido ao fato destas regiões não possuírem dados divulgados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT, Instituições Regionais e PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

## 5.1 O CENÁRIO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO MERCADO DE TRABALHO

O setor doméstico vem passando por enormes mudanças nos últimos anos no Brasil, tanto em relação às características da ocupação desta função, quanto ao perfil dos trabalhadores que desempenham tal função. Estes avanços foram acompanhados pela melhoria nos indicadores de emprego no país, através da diminuição da taxa de desemprego, do aumento da renda do trabalho a partir da política de valorização do salário mínimo nacional, e o aumento da escolaridade. Além disso, ocorreram mudanças importantes em matéria de ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos no decorrer dos últimos anos. Tais melhorias nos indicadores de renda e proteção trabalhista no emprego doméstico incidem diretamente na questão da desigualdade de gênero e raça no Brasil, visto que este trabalho é

constituído de uma parcela populacional caracterizada pela precariedade e baixos salários, empregando majoritariamente mulheres negras com baixo grau de instrução.

Diante das circunstâncias apontadas acima, a seguir analisaremos brevemente algumas características do emprego doméstico no Brasil nos anos recentes, identificando o perfil dos trabalhadores domésticos, assim como, apontando as principais mudanças nos últimos anos.

### **5.1.1 Caracterização do trabalho doméstico no Brasil**

Conforme as peculiaridades apontadas acima, no decorrer neste capítulo analisaremos brevemente algumas características do trabalho doméstico no Brasil nos anos recentes, identificando o perfil das trabalhadoras, analisando quais foram as principais mudanças ao longo dos últimos anos. Desta forma utilizaremos os dados divulgados pelo Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego (Sistema PED), realizado pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e convênios regionais nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte (RMBH), Fortaleza (RMF), Porto Alegre (RMPA), Recife (RMR), Salvador (RMS), São Paulo (RMSP) e no Distrito Federal.<sup>71</sup>

Com base na descrição utilizada pelo Sistema PED, podemos citar algumas características do trabalho doméstico, através da abrangência e diversidade das atividades envolvidas: fazer faxina, cozinhar, passar, cuidados com crianças ou idosos, serviços de jardinagem, motorista, mordomo, governanta, copeira, caseiro, etc.. Contudo, a baixa remuneração salarial da categoria demonstra a precariedade e a desvalorização do trabalho doméstico, que são características históricas da herança escravocrata desta atividade.

Segundo o Sistema PED uma característica marcante encontrada internacionalmente no setor doméstico é a predominância da mão de obra feminina na execução de serviços domésticos remunerados (ou não), sendo esta diferença de gênero mais ou menos profunda de acordo com as particularidades de cada região. No Brasil, em 2013, entre as regiões analisadas pelo Sistema PED aproximadamente 95% das pessoas empregadas nas ocupações

---

<sup>71</sup> O Sistema PED classifica trabalhador(a) doméstico(a) como aquele indivíduo que trabalha em casa de família, contratado para realizar serviços domésticos. Tanto pode ser mensalista (recebe salário mensal), como diarista (trabalha em casa de uma ou mais famílias recebendo remuneração por dia) ou receber só em espécie/benefícios (indivíduo que realiza trabalhos domésticos em casa de uma família tendo como pagamento pelos seus serviços apenas alimentação, alojamento, vestimenta ou outro tipo de remuneração em espécie ou benefício). DIEESE; SEADE (2009).

domésticas eram mulheres e, dessas, em torno de 66% eram negras. Na RMPA, por exemplo, somente 23% das empregadas domésticas são negras, já em Salvador, este patamar chega a 93% - em que pesem as diferenças de composição racial da PEA das regiões<sup>72</sup> (DIEESE, 2013).

Para o DIEESE (2013), outra característica importante que se destaca é o perfil das empregadas domésticas no Brasil, no qual, sua composição etária é mais elevada, acima de 40 anos de idade. Durante estudos em 2013 a idade média nas regiões analisadas pelo Sistema PED variou de 39 anos, no DF e na RMF, a 47 anos, na RMPA. Além disso, podemos identificar uma tendência ao envelhecimento mais acelerado dessas trabalhadoras superior à evidenciada para as demais ocupadas. Em 1996 a idade média das empregadas domésticas variava de 28 anos, no DF, a 36 anos na RMPA. Existem fatores que podem refletir nesta mudança. Entre eles está o aumento da escolaridade da população (mormente entre a mais jovem) e a redução do desemprego, que levaria as mulheres, principalmente as mais jovens, a buscarem oportunidades de trabalho em outros setores mais valorizados.

Segundo o DIEESE (2011), todas as regiões analisadas pelo Sistema PED entre os anos de 1996 a 2011, demonstram melhorias econômicas e sociais citadas acima, além das lutas e conquistas das organizações de mulheres e sindicais, que afetaram na diminuição relativa das mulheres ocupadas nos serviços domésticos.

Ao longo da história, a classe doméstica é caracterizada por apresentar os menores rendimentos quando comparada com os demais setores econômicos. Entretanto, durante os anos de 1996 a 2011, houve diminuição destas diferenças em todas as regiões analisadas. Segundo o DIEESE (2013), a região que apresentou menor desigualdade salarial foi a RMPA. Nesta, as empregadas domésticas recebem em média 67% dos salários das demais trabalhadoras; o DF lidera os índices de desigualdade salarial (40% em 2011). As causas desse movimento podem estar relacionadas à política de valorização do salário mínimo nacional, que atinge principalmente as categorias que auferem salários próximos ao mínimo, e das políticas de renda mínima. Além disso, o envelhecimento populacional recente pode estar vinculado com o aumento da demanda por profissionais domésticos mais qualificados, como cuidadoras de idosos.

---

<sup>72</sup> Contudo, tal ponderação também deve ser analisada com ressalvas, tendo em vista que, por exemplo, a Região Metropolitana de Porto Alegre, apesar de ter a menor proporção de negras na PEA e de empregar o menor percentual de negras no serviço doméstico, é a região com maior proporção de negras nos serviços doméstico.

Outro fator que merece destaque está relacionado ao avanço importante na melhoria da qualidade do emprego doméstico: o aumento percentual das profissionais com carteira assinada. Essa tendência indica maior proteção trabalhista e social e pode estar relacionada aos fatores conjunturais acima citados como também aos recentes avanços na legislação brasileira concernente às empregadas domésticas – em que pese a pressão do movimento das trabalhadoras do setor (DIEESE 2013).

Segundo o DIEESE (2013), em todas as regiões pesquisadas houve um considerável aumento de trabalhadoras mensalistas com carteira entre os anos de 1996 a 2013. A região onde a elevação foi mais acentuada foi o DF, que passou de 19,9%, em 1996, para 47,5%, em 2013, o que representou um crescimento de 139% no período. A região que possuiu menor percentual de trabalhadoras com carteira assinada é a RMF, onde somente 19,8% das trabalhadoras se encontraram nesta posição. Entre as regiões pesquisadas, nas RMS e RMF, a maioria das trabalhadoras domésticas mensalistas não possuía carteira de trabalho assinada, o que ilustra a desvalorização e a vulnerabilidade do trabalho doméstico nestas regiões.

## 5.2 IDENTIFICANDO O PERFIL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL

Nessa seção definiremos o perfil doméstico por uma visão geral das trabalhadoras brasileira que desempenham tal função nos anos recentes no Brasil, com base em dados da PED para as principais regiões metropolitanas no período recente (anos de 2012 a 2016). Primeiramente, descreveremos o perfil das trabalhadoras domésticas, no intuito de conhecer as principais características pessoais dessas trabalhadoras.

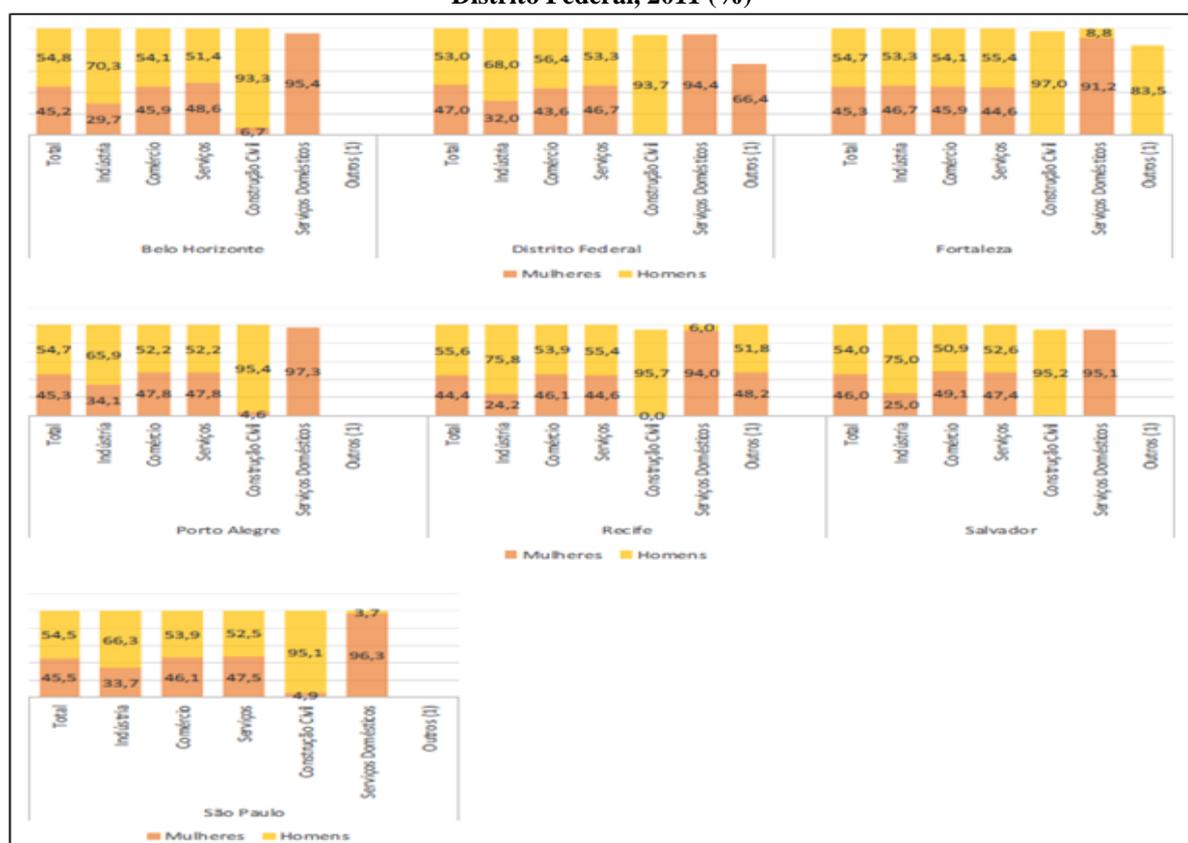
Para a análise do perfil doméstico serão considerados os quesitos de gênero, raça, faixa etária, grau de instrução, posição no domicílio, entre outros. Posteriormente, serão analisadas as características ocupacionais, como posição na ocupação, contribuição para previdência social das trabalhadoras com e sem carteira assinada, assim como a contribuição previdenciária das trabalhadoras que exercem a função de diarista, rendimento médio real por hora de trabalho, tempo de permanência no trabalho e quantidade de horas trabalhadas.

Diante o exposto, essa seção tem como principal objetivo ressaltar as principais diferenças entre as regiões metropolitanas brasileiras, destacando as características essenciais do emprego doméstico no que se refere a gêneros e raças.

### 5.2.1 Quem representa a classe doméstica brasileira?

Abordaremos a seguir de modo geral as principais diferenças relacionadas a gênero na disposição ocupacional brasileira nos períodos recentes. No Gráfico 1, observa-se que, em todas as regiões, os homens lideraram a participação na ocupação em 2011, sendo que essa diferença oscilou entre 6 p.p. (DF) e 11,2 p.p. (RMR). Embora os homens detenham a liderança na participação no mercado de trabalho, a População em Idade Ativa (PIA) feminina é superior à masculina em todas as regiões. Durante o ano de 2011, a PIA feminina era de 53% no DF e nas RMSP, RMBH, RMPA e RMF. Nas RMS e RMF, a PIA feminina era ainda maior (55%).

**Gráfico 1 - Distribuição dos ocupados por sexo e setores de atividade, nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal, 2011 (%)**



Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego (2013). Adaptado pela autora

Nota: Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

(1) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas.

Quando fragmentados os dados por setores de atividade, nota-se superioridade masculina na indústria e construção civil. Vale ressaltar que o setor industrial é o que dispõe das melhores chances de emprego, com reconhecimento na carteira de trabalho e contrato de trabalho, garantindo assim, proteção trabalhista maior e salários mais elevados. Entretanto, a figura feminina neste setor é muito inferior à masculina, onde o percentual de homens empregados na indústria no total metropolitano ficou entre 75,8% (RMR) e 53,3% (RMF), e a participação de mulheres para esse mesmo setor variou de 24,2% (RMR) a 46,7% (RMF).

A participação mais acentuada feminina na composição do emprego doméstico industrial na RMF identifica-se como exceção, em setores onde a diferença de gênero é, sem dúvidas maior, certamente, por dispor de indústrias do ramo calçadista e do vestuário em tal região, o que propicia trabalhos mais minuciosos e delicados, razão na qual a maior empregabilidade é de mulheres.

Vale ressaltar que os setores de serviços e comércio apresentam paralelo equilíbrio ao que se refere ao atributo de gênero, mesmo que a presença masculina supere a feminina em todas as regiões metropolitanas analisadas.

No que se refere aos serviços domésticos, a superioridade de mulheres é gritante nessa categoria de trabalho, uma realidade refletida em todas as regiões brasileiras pesquisadas. Essa diferença é tão exorbitante que, em muitos casos, não existe amostra suficiente para se encontrar um valor estatisticamente significativo para os homens, como na RMBH, no DF, na RMPA e na RMS. Destaca-se que entre todas as regiões metropolitanas, a maior participação feminina no total das empregadas domésticas encontra-se no Rio Grande do Sul (97,3%), enquanto que a menor fatia é identificada na RMF (91,2%), ambas, no entanto, acima dos 90%. Desta forma, quando abordamos o trabalho doméstico, estamos analisando um setor que emprega principalmente mulheres.

Nesse sentido, analisaremos as principais mudanças ocorridas na distribuição da população economicamente ativa, por sexo nas Regiões Metropolitanas e Distrito Federal no período compreendido entre 1996 e 2016 (Tabela1), destacando-se o quesito gênero desde a década de 90 e as principais mudanças no perfil dos empregados no que tange aos períodos mais atuais, assim como averiguando se existe similaridade entre as regiões metropolitanas.

**Tabela 1 - Distribuição da População Economicamente Ativa, por sexo nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal, 1996/2016 (%)**

Região	1996		2001		2006		2011		2016	
	Homens	Mulheres								
Belo Horizonte	56,1	43,9	53,68	56,32	53,08	46,92	53,73	46,27	(1)	(1)
Distrito Federal	52,6	57,4	51,05	48,95	50,7	49,3	51,68	48,32	51,18	48,82
Fortaleza	(1)	(1)	(1)	(1)	53,38	46,62	54,42	55,58	54,6	45,4
Porto Alegre	57,23	42,77	54,87	45,13	53,89	46,11	53,79	56,21	53,58	46,42
São Paulo	56,72	43,28	54,49	45,51	53,39	46,61	53,43	56,57	53,08	46,92
Recife	55,94	44,06	54,95	45,05	54,55	45,45	54,15	45,85	(1)	(1)
Salvador	52,9	47,1	52,03	47,97	51,4	48,6	52,06	47,94	51,97	48,03

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego (1996-2016). Elaboração própria.

Nota 1: Na Região Metropolitana de Belo Horizonte foi apurado dado de distribuição de população economicamente ativa, por sexo até junho de 2014.

Nota 2: Na Região Metropolitana de Fortaleza foram apurados dados de distribuição de população economicamente ativa, por sexo a partir de dezembro de 2008.

Nota 3: Na Região Metropolitana de Recife foram apurados dados de distribuição de população economicamente ativa, a partir de novembro de 1997 até agosto de 2015.

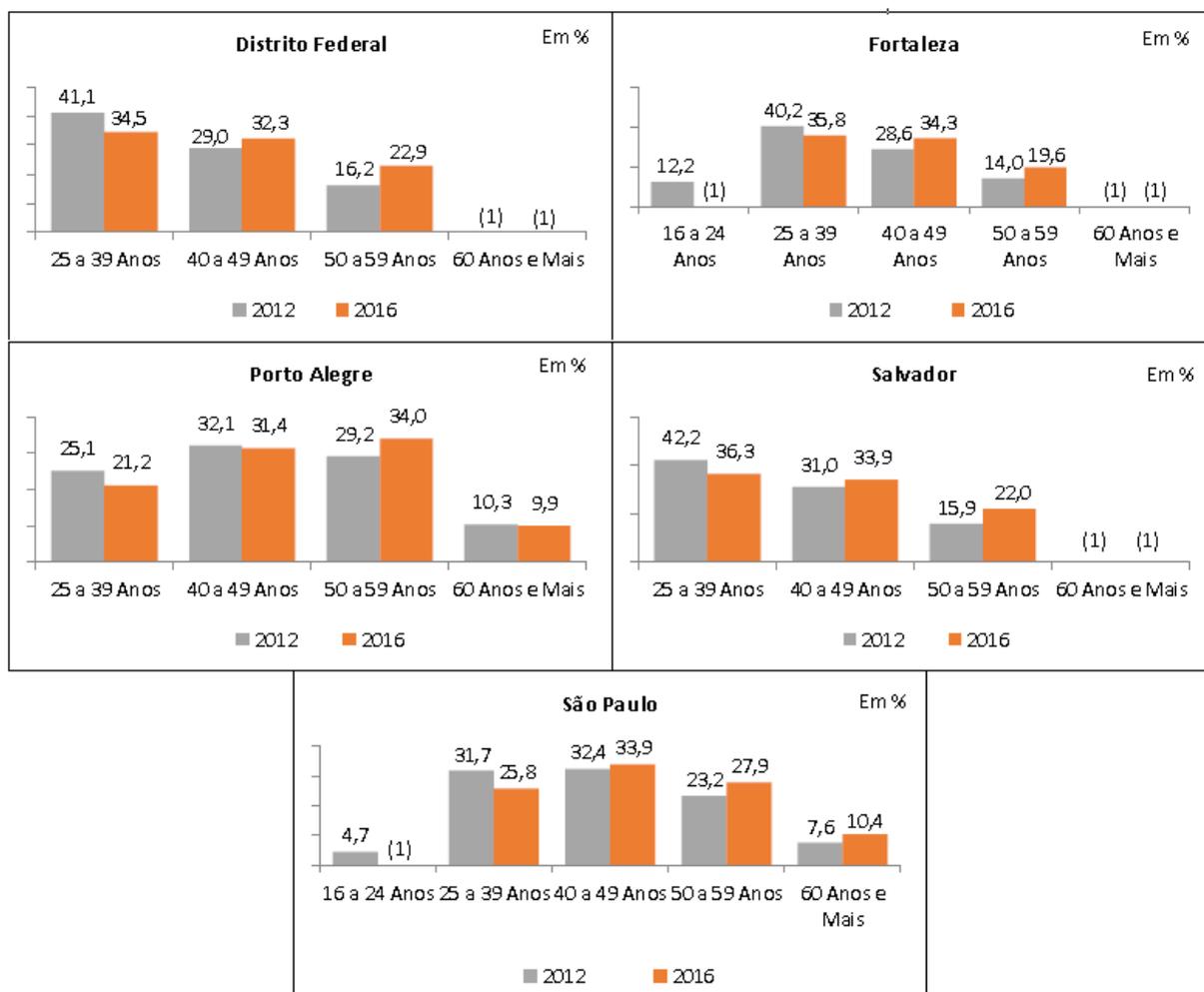
(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Conforme dados apresentados na Tabela 1, referente à População Economicamente Ativa (PEA), como principal característica podemos destacar o aumento no percentual de mulheres entre os anos de 1996 e 2011. A aceleração do crescimento da parcela feminina ocorreu com maior intensidade entre os anos de 2001 a 2011.

O número correspondente de homens e mulheres que representam a capacidade produtiva economicamente ativa para o trabalho no Brasil apresenta percentuais equilibrados entre as regiões Metropolitanas e o Distrito Federal.

Considerando, agora, a distribuição das trabalhadoras domésticas segundo faixa etária, podemos citar outra importante característica deste setor no país: a maior concentração de domésticas com idades compreendidas entre 25 e 39 anos, quando comparadas com o total das trabalhadoras (Gráfico 2).

**Gráfico 2 - Distribuição das trabalhadoras domésticas segundo faixa etária nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal - 2012 e 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016). Adaptado pela Autora.

Nota: (1) Para o Distrito Federal refere-se à população de 14 anos e mais, nas demais as estimativas correspondem a 10 anos e mais.

Em 2016 conforme o exposto no Gráfico 2, observamos que em todas as regiões o perfil das trabalhadoras domésticas era exercido, majoritariamente por mulheres adultas, principalmente nas faixas etárias compreendidas entre os 25 e 49 anos de idade – faixas que concentravam na maior parte das regiões pesquisadas cerca de 60% do contingente feminino no segmento. Especificamente nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo, identificou-se uma grande participação das mulheres maduras, entre os 50 e 59 anos, que correspondia, respectivamente, a 34,0% e 27,9% das empregadas domésticas.

Durante o período compreendido entre 2012 e 2016, evidencia-se o envelhecimento da categoria nas regiões pesquisadas, verificado pelo expressivo crescimento da parcela de mulheres com 40 anos e mais, assim como para as mulheres com mais de 50 anos de idade, no

qual a inserção no mercado de trabalho se torna a cada dia mais difícil, principalmente quando essas trabalhadoras têm baixo nível de escolaridade (Tabela 3). Nas regiões de Porto Alegre e São Paulo cerca de 10% das trabalhadoras domésticas tinham 60 anos e mais.

Ainda segundo a análise da faixa etária das trabalhadoras domésticas, podemos notar que a mudança mais significativa correspondente ao período de 2012-2016 das regiões metropolitanas de São Paulo, Fortaleza e Recife, também é facilmente identificada nos dados da Tabela 2, que se referem ao rápido envelhecimento do perfil das empregadas domésticas, sendo que a maior parte das empregadas nos serviços domésticos se concentram nas faixas que variam de 25 a 39 anos tanto na RMF quanto na RMR, exceto na RMS que concentra a maior parte de trabalhadoras domésticas com a faixa etária entre 40 e 49 anos. Mesmo que essa mudança possa ser notada em toda composição ocupacional, podemos notar que em termos percentuais as faixas etárias com mais idade são as que possuem os maiores índices.

Na análise da distribuição etária das empregadas domésticas (2012-2016) é possível identificar que no início da segunda década do século XXI essa ocupação era uma alternativa ocupacional, principalmente, para mulheres com idade superior a 40 anos, que são mães e ocupam a posição de chefes de família ou cônjuges em suas residências. Essas características diferem das demais ocupações, em que há maior concentração de mulheres em faixas etárias mais jovens e maior percentual de filhas na posição domiciliar (Tabela 4). Este perfil da doméstica mais velha e responsável pelo lar pode estar relacionado com o aumento progressivo da escolaridade e a diminuição do desemprego ocorridos na década anterior, o que teria levado as mulheres mais jovens a optarem por outras ocupações socialmente mais valorizadas (Tabela 3).

**Tabela 2 – Distribuição de mulheres empregadas domésticas, por posição na ocupação, segundo faixa etária nas Regiões Metropolitanas (%)**

<b>Regiões Metropolitanas</b>	<b>Faixa Etária</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>SÃO PAULO<sup>1</sup></b>	10 a 15 anos	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
	16 a 24 anos	4,7	4,2	(1)	(1)	(1)
	25 a 39 anos	31,7	31,8	(1)	27,5	25,8
	40 a 49 anos	32,4	31,3	(1)	34,1	33,9
	50 a 59 anos	23,2	23,8	(1)	26,1	27,9
	60 anos e mais	7,6	8,6	(1)	10	10,4
<b>FORTALEZA<sup>2</sup></b>	10 a 15 anos	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
	16 a 24 anos	12,2	10,6	9,6	8,9	(1)
	25 a 39 anos	40,2	38,4	35,8	34,6	35,8
	40 a 49 anos	28,6	30,1	32,4	33,2	34,3
	50 a 59 anos	14	16,1	17,5	18,5	19,6
	60 anos e mais	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
<b>RECIFE<sup>3</sup></b>	10 a 15 anos	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
	16 a 24 anos	6,6	(1)	(1)	(1)	(1)
	25 a 39 anos	38,5	37,3	33,5	32	(1)
	40 a 49 anos	32,6	34,7	35	36,2	(1)
	50 a 59 anos	17,1	19	22,5	21,5	(1)
	60 anos e mais	4,8	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego (2012, 2013, 2014, 2015, 2016). Elaboração própria.

Nota 1: Na Região Metropolitana de São Paulo, no ano de 2014 não foram apurados dados de faixa etária.

Nota 2: Na Região Metropolitana de Fortaleza, nos anos de 2015 e 2016 não foram apuradas por completo dados de faixa etária.

Nota 3: Na Região Metropolitana de Recife, no ano de 2016 não foram apurados dados de faixa etária.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Observação: As demais Regiões Metropolitanas não citadas, não possuem dados divulgados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nos anos de 2012 a 2016, aparentemente não há trabalho infantil (pelo menos não declarado) para nenhuma das Regiões Metropolitanas analisadas, o que nos remete à hipótese de estar sendo respeitado o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) que proíbe trabalho infantil.

Com base na Tabela 2, observa-se que o notório envelhecimento do quadro de domésticas (pelas razões já elencadas anteriormente), permite inferir que existe pouco espaço para as idosas no mercado de trabalho formal, que está dando preferência para mulheres mais novas e com maior nível de educação formal (Tabela 3).

**Tabela 3 - Distribuição de mulheres empregadas domésticas, por posição na ocupação, segundo nível de instrução nas Regiões Metropolitanas (%)**

Regiões Metropolitanas	Nível de instrução	2012	2013	2014	2015	2016
<b>SÃO PAULO<sup>1</sup></b>	Analfabetas	4,5	4,5	(1)	4,3	4,1
	Ensino fundamental incompleto	53,5	51,3	(1)	47,5	43,4
	Ensino fundamental completo e médio incompleto	20,1	21,7	(1)	21,4	23,7
	Ensino médio completo e superior incompleto	21,3	22	(1)	26,3	28,2
	Ensino superior completo	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
<b>FORTALEZA<sup>2</sup></b>	Analfabetas	8,2	8,5	(1)	(1)	(1)
	Ensino fundamental incompleto	52,3	49,4	47,6	45,2	47,1
	Ensino fundamental completo e médio incompleto	22	23,9	25,4	26,6	25,3
	Ensino médio completo e superior incompleto	17,1	18,1	18,9	20,6	20,6
	Ensino superior completo	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
<b>RECIFE<sup>3</sup></b>	Analfabetas	8	8,1	7,2	(1)	(1)
	Ensino fundamental incompleto	51,4	52,5	52,2	53,3	(1)
	Ensino fundamental completo e médio incompleto	19,7	19,9	20,1	18,5	(1)
	Ensino médio completo e superior incompleto	20,7	19,5	20,2	21	(1)
	Ensino superior completo	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego (2012, 2013, 2014, 2015, 2016). Elaboração própria.

Nota 1: Na Região Metropolitana de São Paulo, no ano de 2014 não foram apurados dados de nível de instrução.

Nota 2: Na Região Metropolitana de Fortaleza, nos anos de 2015 e 2016 não foram apurados dados por completo de nível de instrução.

Nota 3: Na Região Metropolitana de Recife, no ano de 2016 não foram apurados dados de nível de instrução.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Observação: As demais Regiões Metropolitanas não citadas, não possuem dados divulgados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Conforme demonstrado na Tabela 3, o perfil de escolaridade das trabalhadoras domésticas passou por expressivas mudanças nos períodos entre 2012 e 2016, destacando-se a significativa redução do percentual de empregadas domésticas com nenhum nível de escolaridade (analfabetas) entre as três regiões metropolitanas analisadas, sendo que a RMF apenas apurou dados até o ano de 2013 e a RMR obteve dados apurados até o ano de 2014.

A faixa que compreende as trabalhadoras com baixa escolaridade (ensino fundamental incompleto) é a que concentra a maior parte de trabalhadoras domésticas, merecendo destaque a RMSP que em 2012 possuía 53,5% de trabalhadoras concentrada nesse nível de instrução decaindo gradativamente esse percentual, chegando em 2016 com o percentual de 43,4% de trabalhadoras. Já a RMF no ano de 2012 possuía 52,3% de trabalhadoras concentrada nesse nível de instrução reduzindo progressivamente esse percentual até 2015, ano em que essa região metropolitana chegou a sua menor marca com 45,2% de trabalhadoras nesse nível de instrução, já que em 2016 o percentual se elevou em 1,90 p.p.. A RMR é outra região que merece destaque por ter sido a única que obteve efeito contrário, quando comparado as demais regiões, sendo que seu percentual de 51,4% em 2012

elevou-se paulatinamente nos anos posteriores e seu último percentual apurado em 2015 ficou em 53,3%.

Em contrapartida aos cenários anteriores, houve um acentuado crescimento entre as domésticas com Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto, destacando-se nesse aspecto a RMSP e a RMF, que possuíam respectivamente o percentual de 20,1% a primeira e 22% a segunda no ano de 2012, e no ano de 2016, o percentual da primeira era de 23,7%, já a da segunda era de 25,3%. Vale ressaltar que a RMR foi a única região que se comportou de forma contrária, quando comparada às outras três regiões, sendo que em 2012 o percentual de trabalhadoras que possuíam esse nível de instrução era de 19,7% e esse percentual se reduziu nos anos que se sucedem sendo que no último ano analisado por essa região (2015) chegou à marca de 18,5%.

No que se refere às trabalhadoras com Ensino Médio Completo e Superior Incompleto, podemos notar que todas as regiões metropolitanas obtiveram satisfatórios índices de crescimento, merecendo destaque a RMSP que obteve o melhor desempenho, sendo que em 2012 seu percentual era de 21,3% e em 2016 saltou para 28,2%.

Para a faixa de Ensino Superior Completo, não houve evidências entre as trabalhadoras domésticas em nenhuma das regiões analisadas.

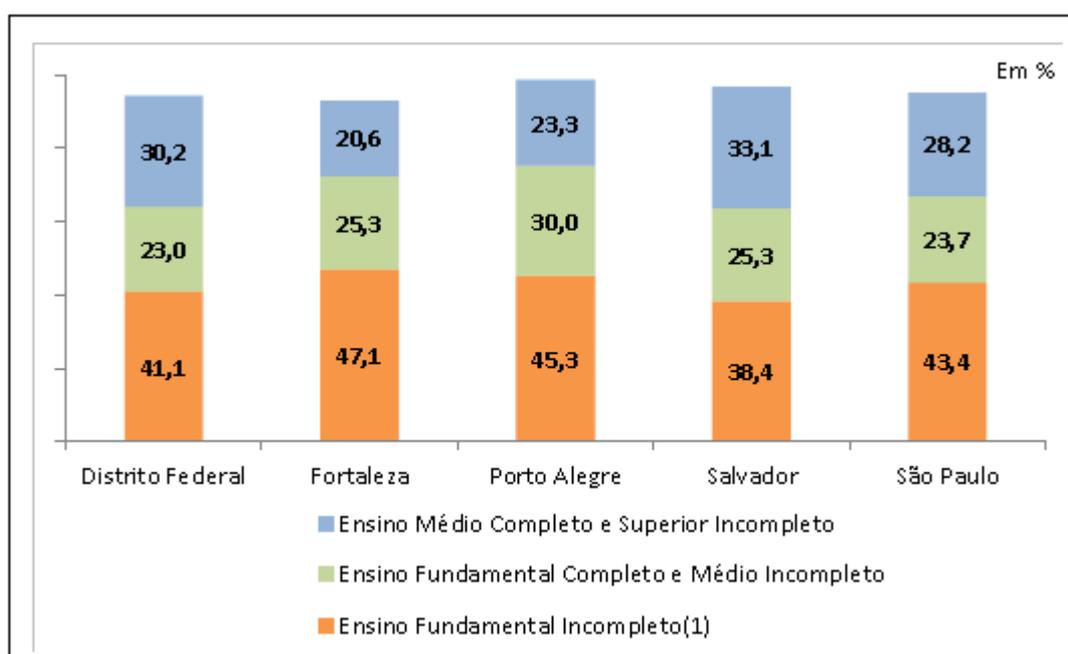
Podemos observar, que o crescimento da escolaridade das empregadas domésticas, é produto da mudança das trabalhadoras com pouca ou nenhuma escolaridade, principalmente, para o nível educacional de Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto, e, posteriormente, para os níveis de Ensino Médio Completo e Superior Incompleto. Vale ressaltar que as alterações no perfil educacional das domésticas ocorrem de forma consecutiva durante o período analisado (entre os anos de 2012 e 2016), o que permite dizer que o aumento da escolaridade dessa classe de trabalhadoras está relacionado e explica o aparecimento estatístico de ocupações com maior especialização, como babás, cuidadoras de idosos, governantas, entre outras.

Diante o exposto, sabemos que o quesito escolaridade é fundamental, visto que as diferenças entre as empregadas domésticas com baixa escolaridade são bastante acentuadas quando comparadas às trabalhadoras de mesma categoria que possua algum tipo de formação, em especial no que tange ao fator de benefícios.

Conforme visto na Tabela 3, a maior concentração de ocupadas nos serviços domésticos está na faixa do Ensino Fundamental Incompleto, desta forma, o Gráfico 3 fará

uma análise da Distribuição das trabalhadoras domésticas segundo escolaridade nas principais Regiões Metropolitanas e Distrito Federal no ano de 2016, observando os fatos de destaque nesse ano.

**Gráfico 3 - Distribuição das trabalhadoras domésticas segundo escolaridade nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal em 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016). Adaptado pela autora.

Nota: (1) Inclui alfabetizados sem escolarização.

Com base no Gráfico 3, nota-se que grande parte das domésticas em 2016, está na base da pirâmide escolar, tendo apenas o ensino fundamental incompleto, destacando-se nesse sentido a RMF com 47,1% e a RMP com 45,3% respectivamente das ocupadas.

Também merecem destaque a RMS e o DF, que correspondem respectivamente a 33,1% e 30,2% das trabalhadoras que possuem ensino médio completo ou ensino superior incompleto.

Os resultados comprovam o que já foi citado na literatura, destacando-se que através do crescimento geral da escolaridade entre as jovens brasileiras em geral, houve o acesso de maiores opções de escolhas de emprego das jovens, elevando-se inclusive o percentual mais escolarizado na própria ocupação doméstica.

Além do envelhecimento dessa categoria (Tabela 2) e do maior nível de escolaridade (Tabela 3), parâmetros que se vinculam de determinada forma, outro fator importante no

perfil das empregadas domésticas está relacionado na distribuição de sua posição no domicílio. Em 2012, praticamente a maior parte das domésticas entre as regiões metropolitanas analisadas, estava na posição de Cônjuges, com grande variação inter-regional entre 38,9% (RMR) e 52,2% (RMSP). A segunda posição cabe as domésticas que são Chefes de família em seus domicílios, com baixa disparidade entre as regiões 33,8% (RMF) e 36,9% (RMR). A terceira posição cabe às Filhas, que os percentuais variam entre 5,1% (RMSP) e 13,1% (RMR). Já a categoria Demais - que reúne outro parente, agregado, pensionista, nenhuma das alternativas, mas vive com a família - ocupava a menor representatividade com percentuais que variam entre 8,3% (RMSP) e 14,4% (RMF) na posição do domicílio em 2012 (Tabela 4).

**Tabela 4 – Distribuição das mulheres empregadas domésticas, por posição na ocupação, segundo posição no domicílio nas Regiões Metropolitanas (%)**

Regiões Metropolitanas	Posição no Domicílio	2012	2013	2014	2015	2016
<b>SÃO PAULO<sup>1</sup></b>	Chefe	34,5	35	(1)	38,9	39,6
	Cônjuge	52,2	52,7	(1)	50,8	50,9
	Filhas	5,1	4,8	(1)	4,8	(1)
	Demais	8,3	7,5	(1)	5,5	5,7
<b>FORTALEZA<sup>2</sup></b>	Chefe	33,8	34	33,4	(1)	(1)
	Cônjuge	40	43	45,7	(1)	(1)
	Filhas	11,8	10,1	9,3	(1)	(1)
	Demais	14,4	13	11,6	(1)	(1)
<b>RECIFE<sup>3</sup></b>	Chefe	36,9	37,9	37,4	39,9	(1)
	Cônjuge	38,9	43,1	44,5	43,5	(1)
	Filhas	13,1	9,8	10,4	(1)	(1)
	Demais	11,1	9,2	7,7	(1)	(1)

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego (2012, 2013, 2014, 2015, 2016). Elaboração própria.

Nota 1: Na Região Metropolitana de São Paulo, no ano de 2014 não foram apurados dados de posição no domicílio.

Nota 2: Na Região Metropolitana de Fortaleza, nos anos de 2015 e 2016 não foram apurados dados de posição no domicílio.

Nota 3: Na Região Metropolitana de Recife, no ano de 2016 não foram apurados dados de faixa etária posição no domicílio.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Observação: As demais Regiões Metropolitanas não citadas, não possuem dados divulgados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

As modificações no mercado de trabalho entre 2012 e 2016, assim como as alterações socioeconômicas consequentes da grande representatividade da parcela feminina em atividades mercantis e o envelhecimento da população, são fatores que afetaram o perfil

médio da posição das trabalhadoras de modo geral no domicílio, porém com mais intensidade no setor doméstico.

Em relação às singularidades regionais, cabe destacar que todas as localidades apresentaram padrão semelhante no que tange as mudanças, com o crescimento da presença de cônjuges e chefes de domicílios e diminuição no percentual de filhas e demais, durante os períodos analisados.

No que tange às alterações no perfil das trabalhadoras domésticas, devemos observar a questão racial. Conforme citado em capítulos anteriores, os serviços domésticos são exercidos principalmente por mulheres negras, herança de nosso passado escravocrata. Entre os anos de 1996 a 2016, observamos, de modo geral, que houve certa disparidade com relação às desigualdades raciais, nas Regiões Metropolitanas e Distrito Federal no período entre 1996-2016, conforme a Tabela 5.

**Tabela 5 – Distribuição das mulheres ocupadas no emprego doméstico, por raça, nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal (%)**

<b>Regiões Metropolitanas</b>	<b>Raça/Cor</b>	<b>1996</b>	<b>2001</b>	<b>2006</b>	<b>2011</b>	<b>2016</b>
<b>Porto Alegre</b>	Negras	72,4	74,6	71,5	76,4	52,9
	Não negras	27,6	25,4	28,5	23,6	47,1
<b>Recife*</b>	Negras	74,9	77,7	86,3	81	-
	Não negras	25,1	22,3	13,7	19	-
<b>Salvador*</b>	Negras	92,4	95,8	95,6	94,9	-
	Não negras	7,6	0	0	0	-
<b>São Paulo*</b>	Negras	54,8	53,3	54	50,8	-
	Não negras	45,2	46,7	46	49,2	-
<b>Belo Horizonte*</b>	Negras	68	74,5	73,4	77,6	-
	Não negras	32	25,4	26,6	22,4	-
<b>Distrito Federal*</b>	Negras	64,8	72,6	77,8	79,9	-
	Não negras	35,2	27,4	22,2	20,1	-

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego (1996, 2001, 2006, 2011, 2016). Elaboração própria.

Nota \*: Nas Regiões Metropolitanas de Recife, Salvador, São Paulo, Belo Horizonte e Distrito Federal no ano de 2016 não foram apurados dados de raça/cor.

Observação: As demais Regiões Metropolitanas não citadas, não possuem dados divulgados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

As estatísticas raciais, quando analisadas particularmente para cada região, divergem em relação à tendência de crescimento da participação das empregadas negras, sendo que a RMPA (a única região que apurou dados até 2016) ao longo dos 20 anos pesquisados possuía elevação e baixa dessa parcela de trabalhadoras a cada 5 anos, ficando em seu último ano

(2016) com o menor percentual de domésticas da raça negra entre os períodos estudados para essa região metropolitana. Outra região que merece destaque com relação à redução de domésticas negras comparado ao seu período inicial é a RMSP. Porém as RMR, RMS, RMBH e DF (apuraram dados até 2011), quando comparadas ao período inicial (1996), obtiveram elevação no percentual de domésticas negras no último ano estudado (2011).

Analizamos nesta seção as mudanças no perfil das mulheres ocupadas como domésticas no período de 1996 a 2016, contrapondo indicadores de posição na ocupação, faixa etária, escolaridade, posição no domicílio e raça, tendo como cenário a estrutura ocupacional por gênero.

De modo geral, podemos destacar que nesse período não houve mudanças significativas com relação à participação por gênero, sendo que as mulheres representaram praticamente a totalidade de trabalhadoras domésticas em todos os anos e regiões analisadas, mesmo que este setor tenha perdido o interesse das trabalhadoras domésticas mais jovens devido ao fato do crescimento geral da escolaridade dessas trabalhadoras, propiciando o acesso a outras escolhas de emprego pelas jovens, elevando-se inclusive o percentual mais escolarizado na própria ocupação doméstica.

Quanto às posições ocupacionais no emprego doméstico, surgiram ocupações mais especializadas, como as de enfermeiras não diplomadas, cuidadoras de idosos e babás. Houve acentuado envelhecimento etário no perfil das trabalhadoras domésticas, com o aumento da parcela de mulheres com mais de 50 anos de idade.

Ocorreram profundas transformações no que tange à escolaridade, com redução acentuada das empregadas com pouco ou nenhum nível de instrução formal, concomitantemente com o crescimento daquelas com nível médio e superior incompleto.

Conseqüentemente, com relação à posição no domicílio, cresceu, principalmente, a fração de empregadas chefes de família e cônjuge, reduzindo-se a parcela da categoria ‘demais’.

Finalmente, na questão raça, vale ressaltar o crescimento da participação das mulheres negras na ocupação doméstica.

Na próxima seção evidenciaremos o perfil ocupacional do emprego doméstico no Brasil, identificando as mudanças incorridas nos indicadores de posição da ocupação, contribuição para a previdência social, tempo de permanência no emprego, rendimento e horas trabalhadas, fazendo uma reflexão com base na relação entre os indicadores e as

transformações marcantes que trouxeram melhorias na qualidade de emprego após a introdução da Lei nº 150/2015 – PEC das Domésticas.

### 5.3 MELHORIAS NO TRABALHO DOMÉSTICO COM A INTRODUÇÃO DA LEI 150/2015 – PEC DAS DOMÉSTICAS, NAS REGIÕES METROPOLITANAS BRASILEIRAS E DISTRITO FEDERAL

A empregada doméstica desempenha um papel fundamental no que se refere aos cuidados com os familiares e à organização do lar. Sua responsabilidade estende-se muito além da limpeza da casa, da alimentação da família, da educação das crianças, do zelo pelo recinto onde trabalha. Atualmente, são destinadas à empregada doméstica muitas funções básicas que envolvem a preservação da unidade familiar, com base nos princípios morais que envolvem a ética profissional, razão pela qual essa categoria pode ser considerada como essencial para o desenvolvimento do país.

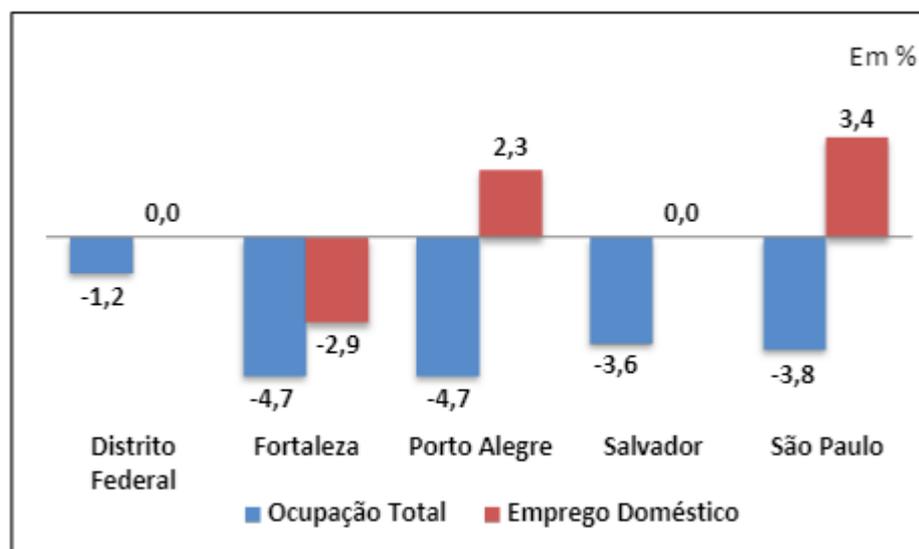
Como já visto em capítulos anteriores, no Brasil o número de empregadas domésticas aumenta a cada dia, ensejando a adequação da organização das relações de trabalho dessa categoria. Dessa forma, em 02 de abril de 2013, o Congresso Nacional aprovou a proposta de Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou a Constituição de 1988, estendendo a essa classe profissional os direitos já existentes para as demais classes de trabalhadores. Em legislação emitida posteriormente foi garantida ao trabalhador doméstico a proteção de um salário justo e compatível com sua categoria, jornada máxima de horas trabalhadas, regras para execução de horas extras e cuidados com a segurança do trabalho, depósito obrigatório do FGTS que outrora era facultativo e acesso ao seguro desemprego, entre outros, com previsão de sanções, em caso de descumprimento das normas. Parte desses direitos foram regulamentados em 1º de junho de 2015, com a aprovação da Lei Complementar nº 150/2015 conhecida como PEC das Domésticas.

Tendo como referência essa lei complementar, faremos um comparativo, destacando como era o setor doméstico em períodos que antecedem à aprovação da PEC das Domésticas e o que mudou para a melhoria das condições de trabalho deste setor após sua aprovação.

No que se refere ao emprego doméstico nota-se que esse setor continua sendo uma importante alternativa para inserção produtiva feminina, em especial para as mulheres que dispõem de baixa escolaridade e vivem de forma mais precária.

A maior participação de mulheres ocupadas como domésticas é refletida ao examinarmos a variação da ocupação total feminina e do emprego doméstico feminino nas principais Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal (Gráfico 4).

**Gráficos 4 - Variação da ocupação total feminina e do emprego doméstico feminino nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2016/2015**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED -Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016). Adaptado pela autora.

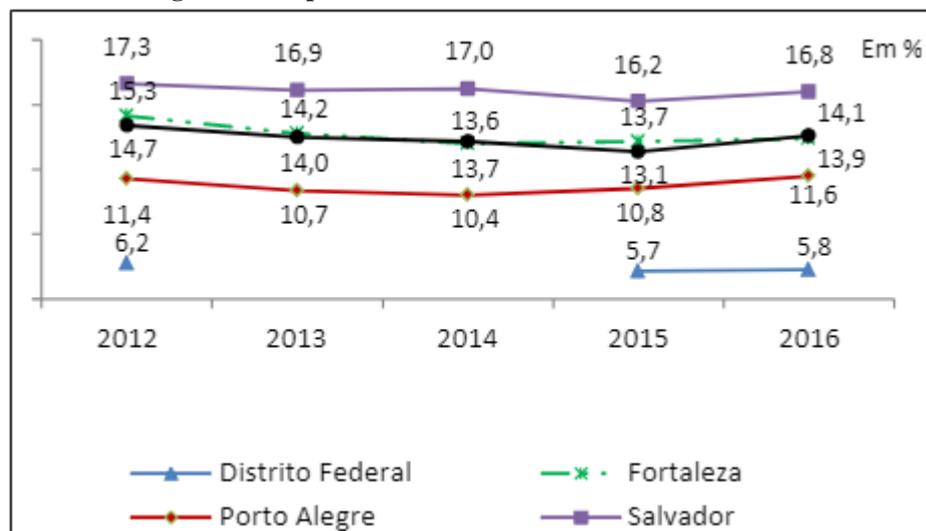
Nota: No Distrito Federal a População em Idade Ativa refere-se à população de 14 anos e mais de idade, enquanto nas demais regiões refere-se à população de 10 anos e mais.

Analisando o Gráfico 4, percebe-se que entre 2015 e 2016, o trabalho doméstico remunerado cresceu de forma modesta em duas das cinco Regiões Metropolitanas pesquisadas pelo Sistema PED: em Porto Alegre, que obteve um crescimento de 2,3%, e em São Paulo, que obteve um crescimento de 3,4%. Esse modesto aumento na ocupação do trabalho doméstico nas referidas regiões metropolitanas deve-se provavelmente à aprovação da Lei Complementar nº 150/2015, que tirou da informalidade um grande número de Empregados Domésticos nos Serviços Gerais que engloba uma série de atividades específicas dentro da mesma jornada, dentre elas, faxineiros, lixeiros, serventes, diaristas, babás, enfermeiros não diplomados, cozinheiros e cuidadores de idosos.

O índice geral de mulheres ocupadas no trabalho doméstico declinou na Região Metropolitana de Fortaleza -2,9%, e permaneceu estabilizado no Distrito Federal e na Região Metropolitana de Salvador, especificamente nesse cenário podemos supor que os empregadores dessas regiões metropolitanas mantiveram seus trabalhadores na informalidade.

Analisando a proporção de mulheres ocupadas no emprego doméstico nas principais Regiões Metropolitanas e Distrito Federal podemos notar uma estabilidade das ocupadas nesse setor, conforme demonstrado no Gráfico 5.

**Gráfico 5 - Proporção de mulheres ocupadas no emprego doméstico nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 a 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016). Adaptado pela autora.

Nota: No Distrito Federal a População em Idade Ativa refere-se à população de 14 anos e mais de idade, enquanto nas demais regiões refere-se à população de 10 anos e mais.

Em 2011 o Brasil possuía 6,160 milhões de empregados domésticos, sendo 6,7 milhões de mulheres e 504 mil homens, e aparece como o país com a maior população de trabalhadores domésticos do mundo em números absolutos, segundo estudo feito em 117 países e divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011a). Assim sendo, o trabalho doméstico representa uma das principais alternativas de trabalho para as mulheres.

Conforme o Gráfico 5, entre 2012 e 2016, os Serviços Domésticos apresentaram relativa estabilidade na estrutura ocupacional feminina de importantes centros urbanos, ocorrendo um declínio apenas na RMF, impulsionando a redução da estrutura ocupacional feminina nessa região. Atribui-se essa redução primeiramente à aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e posteriormente à aprovação da Lei Complementar nº 150/2015, que trouxeram à tona uma elevada carga tributária, aumentando o dispêndio financeiro dos empregadores. Conseqüentemente muitas famílias da RMF estavam despreparadas para enfrentar tal situação a curto prazo, e acabaram dispensando suas trabalhadoras mensalistas, indo em busca de alternativas mais econômicas, como a contratação de diaristas.

Antes de analisarmos o Gráfico 6 e 7, se faz necessário averiguar a diferença acerca da condição das domésticas dentro da ocupação, qualificando essa atividade como mensalistas ou diaristas através do uso da metodologia que especifica o emprego doméstico na PED.

Diante o exposto, são classificadas como mensalistas aquelas que realizam o trabalho de forma contínua, recebendo remuneração mensal, porém as trabalhadoras que executam o serviço de forma eventual, recebem salários diários, são chamadas de diaristas.

De acordo com o TRT (2012), sob o ponto de vista jurídico, a definição acerca do vínculo trabalhista e da relação de emprego para as trabalhadoras diaristas era bastante polêmica, mas quase sempre, caracterizavam-se quando a trabalhadora executava seus serviços no mesmo local a contar de dois ou três dias por semana. Segundo a PEC das Domésticas, Lei Complementar nº 150, são definidas como empregadas domésticas as que prestam serviços por mais de dois dias na semana, o que fixou um critério legal mais preciso para decidir o vínculo de emprego.

A definição utilizada pela PED para a classificação das empregadas domésticas conforme sua ocupação, por sua vez, considera a frequência de recebimento do salário (mensal ou diário) e o tipo de rendimento (se em dinheiro ou espécie).

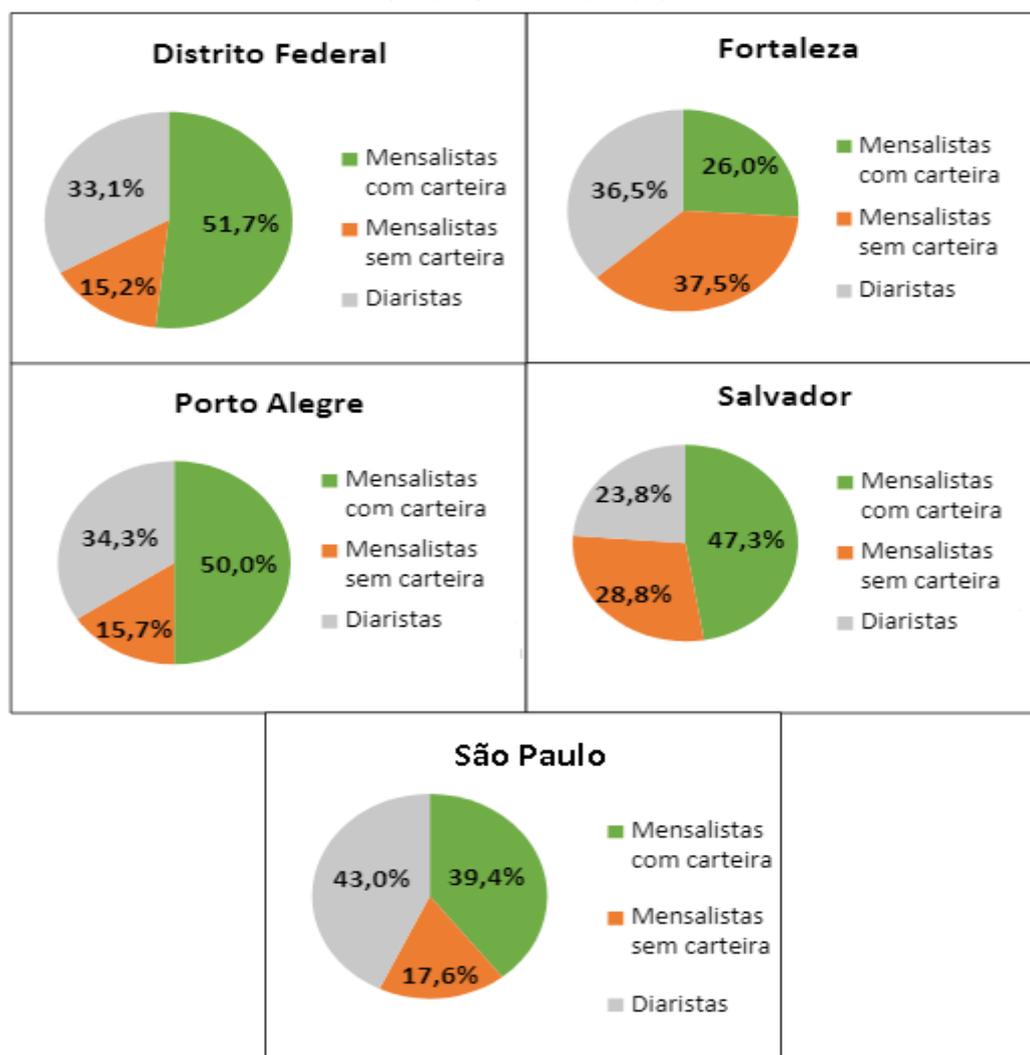
Conforme o Dieese (2000), a empregada doméstica mensalista é aquela que ‘trabalha em casa de uma única família, realizando serviços domésticos e recebendo salário mensal’, ao contrário da diarista que é a que ‘trabalha em casa de uma ou mais famílias, em serviços domésticos, recebendo remuneração em forma de salário, por dia’ (DIEESE, 2000, p. 54).

Finalmente, a ‘doméstica que recebe só em espécie ou benefício’ é a ‘pessoa que trabalha em casa de uma família, realizando serviços domésticos e recebendo, como pagamento de seu trabalho, apenas alimentação, alojamento, vestimenta ou outro tipo de remuneração em espécie ou benefício’ (DIEESE, 2000, p.54).

Nas análises desta dissertação, não serão considerados dados relativos a esse último grupo, por não ter relevância estatística: são as empregadas conhecidas como ‘crias da casa’, pessoas que moram no domicílio onde trabalham e recebem alojamento e comida em troca do serviço.

Assim, após elucidarmos a diferenciação acerca da condição das domésticas na ocupação, se são mensalistas ou diaristas, podemos efetuar a análise dos Gráficos 6 e 7 a seguir.

**Gráfico 6 - Distribuição das trabalhadoras domésticas, segundo posição na ocupação nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal em 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016). Adaptado pela autora.

Nota: No Distrito Federal a População em Idade Ativa refere-se à população de 14 anos e mais de idade, enquanto nas demais regiões refere-se à população de 10 anos e mais.

Considerando os dados relativos à formalização da relação de emprego das mensalistas no ano 2016 (Gráfico 6), podemos perceber primeiramente uma grande variação entre as regiões. Em quatro das cinco regiões pesquisadas, a maioria das trabalhadoras domésticas mensalistas era contratada como assalariada, com vínculo exclusivo a um empregador e possuindo registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), obedecendo ao que preceitua o Art. 9º da Lei nº 150/2015, que trata da assinatura da CTPS no prazo de 48 horas pelo empregador. Com base na legislação vigente e, em termos de percentuais podemos supor que a melhor relação de trabalho do emprego doméstico está

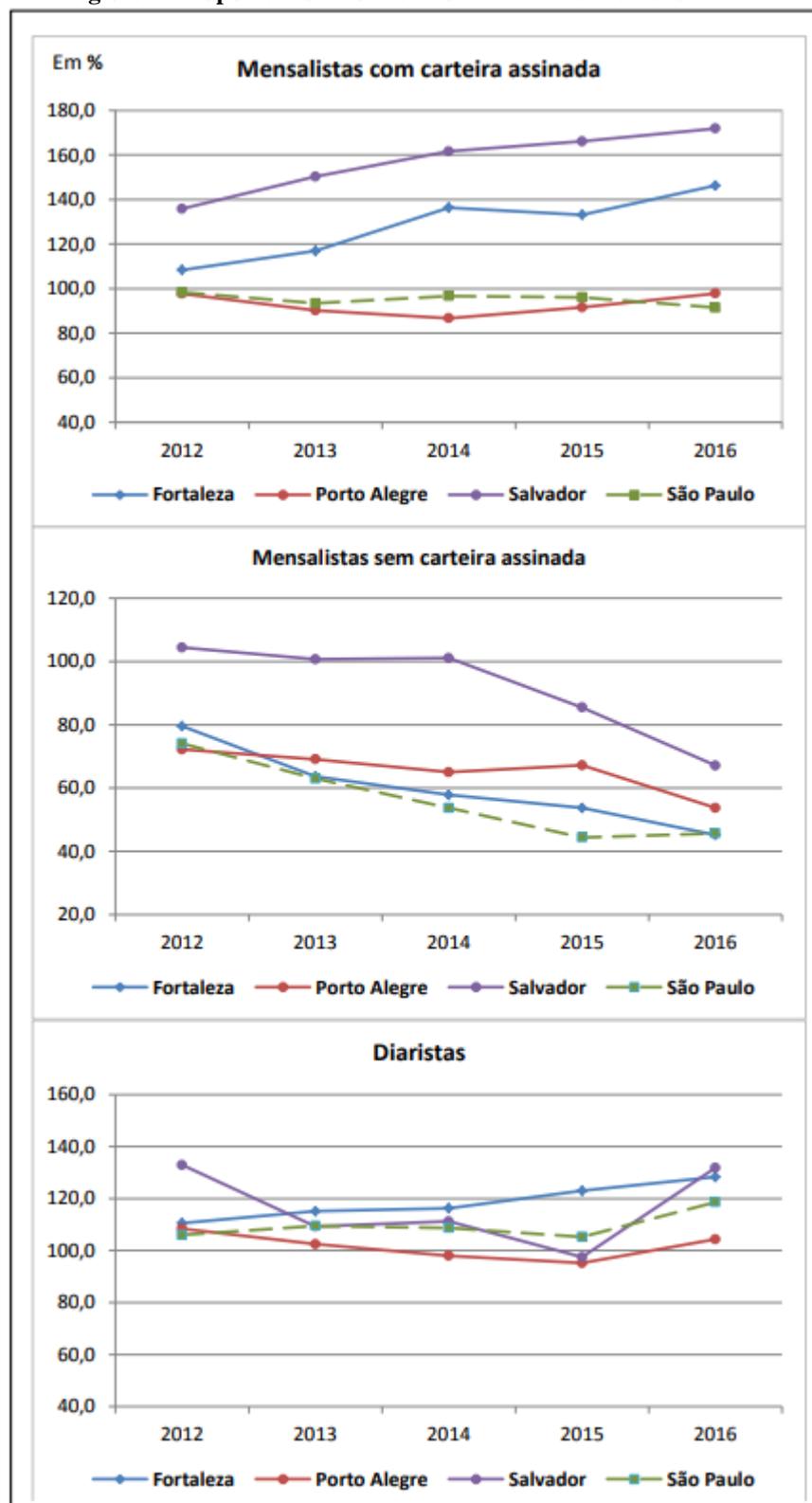
localizada no DF com o percentual de 51,7%, e a região que possui o pior índice de empregabilidade formal é a RMF com 26%, entre as regiões metropolitanas analisadas

A segunda forma de inserção mais frequente das mulheres no Trabalho Doméstico Remunerado correspondia ao trabalho realizado pelas diaristas, que prestam serviços de forma avulsa e autônoma. Essa modalidade absorvia mais de 30% das mulheres ocupadas no segmento em quatro das cinco regiões pesquisadas, exceto a RMSP que chama atenção por obter alto nível de diaristas chegando a 43% de mulheres ocupadas (em SP, é provável que a nova legislação esteja sendo cumprida e que a elevação de custos tenha desviado parte da procura dos empregadores para a contratação de diaristas).

E a terceira forma de inserção das mulheres no Trabalho Doméstico refere-se à presença de mensalistas sem a CTPS assinada (transgressão legal), no qual podemos notar, que o DF e a RMPA são as regiões que mais obedecem a Lei nº 150/2015, por apresentarem o menor índice de mensalistas sem a CTPS assinada, sendo que o percentual do primeiro é de 15,2%, já o segundo refere-se a 15,7%, além disso, as duas regiões possuem menor representatividade segundo posição, contudo percebe-se grande disparidade entre as metrópoles do Sistema PED, sendo notavelmente mais intensos os percentuais de 28,8% para a RMS e 37,5% para a RMF.

Nos últimos anos, dentre as modalidades de inserção no Trabalho Doméstico Remunerado, nota-se nítida redução no nível de assalariamento sem CTPS assinada e elevação do volume de mensalistas com CTPS assinada e de diaristas. Esse movimento, de modo geral, foi continuado em 2016, com exceção da Região Metropolitana de São Paulo onde a contratação formal de mensalistas recuou e a sem registro em carteira aumentou (Gráfico 7).

Gráfico 7 - Índices do nível de ocupação das trabalhadoras domésticas, segundo posição na ocupação nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 a 2016



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016). Adaptado pela autora.

Conforme Gráfico 7, podemos notar um acentuado crescimento no índice do nível de ocupação das trabalhadoras domésticas mensalistas com CTPS assinada nos últimos anos, principalmente na RMS e na RMF, enquanto na RMSP e na RMPA essa evolução foi bem menor.

Com relação ao nível de ocupação das trabalhadoras domésticas mensalistas sem CTPS assinada, nota-se que houve um acentuado declínio nesse índice, considerando a análise dos anos recentes para todas as regiões metropolitanas pesquisadas.

Com base no nível de ocupação das trabalhadoras domésticas que exerceram a função de diaristas, observamos que a mesma obteve notório crescimento nos anos de 2015 a 2016, principalmente na RMS, enquanto as demais regiões metropolitanas mantiveram certo equilíbrio para essa classe de trabalhadoras.

A evidente redução na classe das mensalistas sem CTPS assinada e elevação do volume de mensalistas com CTPS assinada e de diaristas, podem ser explicadas com a inserção da Emenda Constitucional n° 72/2013 que posteriormente foi regulamentada Lei Complementar n° 150/2015, visto que, tanto a ascensão das mensalistas com carteira e diarista, quanto o declínio das mensalistas sem carteira, ocorrem dentro do período de tempo compreendido entre 2013 e 2015, seguindo no mesmo contexto no ano que se sucede (Gráfico 7). Dessa forma, é compreensível que os empregadores que possuíam empregadas domésticas de forma ilegal, ou seja, sem registro em carteira, passaram a fazer tal registro, garantindo assim os direitos de suas trabalhadoras; já os empregadores despreparados para as mudanças bruscas na legislação não conseguiram suportar os encargos inerentes para manter suas trabalhadoras domésticas e acionaram alternativas mais econômicas como a contratação de diaristas, abrindo mão de suas trabalhadoras mensalistas.

Outro fator que contribuiu para o ocasional crescimento das diaristas está diretamente ligado às dificuldades enfrentadas na economia, ocasionando o aumento do desemprego e a redução das rendas das famílias, ocorrido entre os anos de 2015 e 2016, que levou a cortes e reajustes nas estratégias de contratação dos serviços domésticos.

Com base no que preceitua a Lei Complementar n° 150/2015, analisaremos a jornada de trabalho das trabalhadoras domésticas mensalistas com carteira assinada e diaristas no ano de 2016 (Tabela 6).

**Tabela 6 - Jornada média semanal trabalhada e proporção das mulheres trabalhadoras domésticas mensalistas com carteira assinada com jornada acima das 44 horas e diaristas nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal em 2016**

Regiões	Mensalistas com carteira de trabalho assinada		Diaristas	
	Jornada semanal média (em horas)	% de Empregadas com jornada acima das 44 horas semanais	Jornada semanal média (em horas)	% de Diaristas com jornada até 20 horas semanais
Distrito Federal	42	(2)	27	37,0
Fortaleza	45	42,8	23	52,2
Porto Alegre	41	23,0	27	37,4
Salvador	44	47,2	22	55,1
São Paulo	41	19,2	24	44,2

Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016). Nota: (1) Para o Distrito Federal refere-se à população de 14 anos e mais, nas demais as estimativas correspondem a 10 anos e mais. (2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Conforme o estabelecido pela Lei Complementar n° 150/2015 a jornada máxima a ser exercida pelas empregadas domésticas está equiparada à jornada de trabalho dos demais trabalhadores pertencentes a outras categorias, prevendo em seu artigo 2° uma jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) semanais, e em seu § 2° estabelece uma jornada de até 220 horas mensais.

Apesar das mudanças na legislação, que limita a jornada das trabalhadoras domésticas a 44 horas semanais, podemos notar na Tabela 6 que essa alteração está sendo efetivada lentamente na vida dessa categoria profissional. Podemos notar que nas RMPA, RMSP e DF, por exemplo, as trabalhadoras domésticas exercem uma carga horária semanal média menor do que a de 44 horas, devido ao fato da jornada ser reduzida nestas regiões. A RMS é a única região metropolitana com média de carga horária conforme pré-estabelecida, enquanto a RMF a excede. Mas olhando a segunda coluna, observa-se, à exceção do DF, que não apresenta a informação para 2016, que em todas as RM existem empregadas com jornada acima das 44 horas. Registre-se, quanto ao excesso, que com as mudanças na nova legislação fica assegurada às trabalhadoras que excederem 8 horas diárias, a remuneração com hora extra, com adicional de 50% sobre o valor da hora normal ou compensado com folgas, sendo que as 40 primeiras horas extras terão que ser remuneradas. As horas extras excedentes deverão ser compensadas no prazo máximo de um ano, e contando as horas extras, a jornada diária

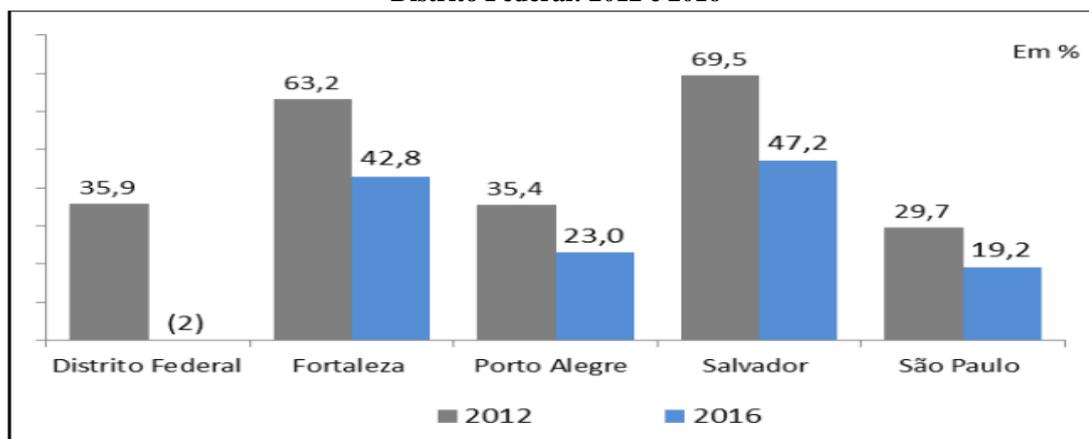
não deve ultrapassar 10 horas. Se esse regramento está sendo obedecido, não é possível examinar com a fonte de dados disponível.

Verificamos que as mensalistas com CTPS assinada cumprem jornadas prolongadas, enquanto às diaristas alocam seu tempo de trabalho em períodos curtos e intensos como demonstrado na Tabela 6, no qual podemos verificar que nas RMS, RMF e RMSP as jornadas médias mensais são respectivamente 22, 23 e 24 horas, já no DF e RMPA as médias das jornadas mensais são mais intensas de até 27 horas, porém por se tratar de uma categoria autônoma e informal essas trabalhadoras não seguem um padrão de jornada diária sendo que têm dias que excedem sua jornada, outros nem tanto, pois dependem tanto da disponibilidade de tempo dos seus patrões, quanto da demanda de serviço para a execução de suas tarefas.

Entre os anos de 2012 e 2016, como já repetimos ao longo do texto, mas não custa repetir, foram apresentadas melhorias na legislação visto que em abril de 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional n° 72, que em 1° de junho de 2015 foi convertida na Lei Complementar n° 150, que garantiu muitos direitos aos Trabalhadores Domésticos apresentando efeitos, sobretudo, na extensão das jornadas das mensalistas com CPTS assinada.

Durante esse período, houve a redução na dimensão de trabalhadoras domésticas mensalistas contratadas formalmente que possuíam carga horária acima das 44 horas semanais, embora essa realidade continue a pontuar o cotidiano de parcela expressiva dessas trabalhadoras (Gráfico 8).

**Gráfico 8 - Proporção de trabalhadoras domésticas mensalistas com CTPS assinada que trabalharam acima das 44 horas semanais nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 e 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016).

Nota: (1) Para o Distrito Federal refere-se à população de 14 anos e mais, nas demais as estimativas correspondem a 10 anos e mais. (2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Conforme dados do Gráfico 8, podemos observar que em 2012, houve bastante disparidade entre as cinco regiões metropolitanas estudadas, sendo que a RMS em percentual foi a que mais excedeu a jornada de 44 horas semanais para as trabalhadoras domésticas com CTPS, ficando com um percentual de 69,5%, já a RMSP foi a que menos excedeu a carga horária exigida legalmente, visto que seu percentual ficou em 29,7%. Durante o ano de 2016, com a nova legislação em vigor, nota-se acentuado declínio no excesso de jornada em todas as regiões metropolitanas analisadas, sendo que também houve desproporção entre as regiões analisadas: em termos de pontos percentuais a redução foi maior onde existe maior incidência de excesso de carga horária, quais sejam em Salvador e Fortaleza, mas a maior intensidade de ajuste à nova realidade legal ocorreu em São Paulo, onde o percentual caiu relativamente mais.

Conforme podemos observar na Tabela 7, o rendimento médio real pago por hora às empregadas domésticas apontou alusiva melhora até 2015. Essa situação pode ser explicada historicamente pelo aumento real do salário mínimo, exceto no período de alta inflação, onde as variações poderiam ocasionar situações de difícil pagamento por parte dos assalariados, espalhando-se a regra de assinar a carteira. Nessa circunstância não seria colocado o valor do salário da empregada em termos de número de salários mínimos (um ou dois salários mínimos), mas em moeda corrente. Assim no momento do aumento do pagamento de mais de um salário mínimo, o empregador tinha uma margem de garantia de não aumentar o salário da empregada em valores acima da evolução do seu próprio salário (como é a regra, em grande

parte, sendo que o emprego doméstico cresce com o assalariamento da ex-dona de casa da classe média, visto em capítulos anteriores). Vale ressaltar que com o crescimento do salário mínimo (e o arrocho dos salários acima do mínimo), gerou-se o efeito de maior igualdade de renda entre assalariados no Brasil, afetando diretamente o cenário do emprego doméstico.

**Tabela 7 - Rendimento médio real por hora em reais (R\$) das trabalhadoras domésticas nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012, 2015 e 2016**

Regiões	2012	2015	2016	Varição 2016/2015 (%)	Varição 2016/2012 (%)
Distrito Federal	5,97	7,13	7,28	2,1	21,9
Fortaleza	3,92	5,00	5,12	2,4	30,6
Porto Alegre	7,22	8,02	7,31	-8,9	1,2
Salvador	4,24	4,97	5,10	2,7	20,4
São Paulo	7,07	8,56	8,04	-6,1	13,6

Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016).

Nota: Inflator utilizado: INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP.

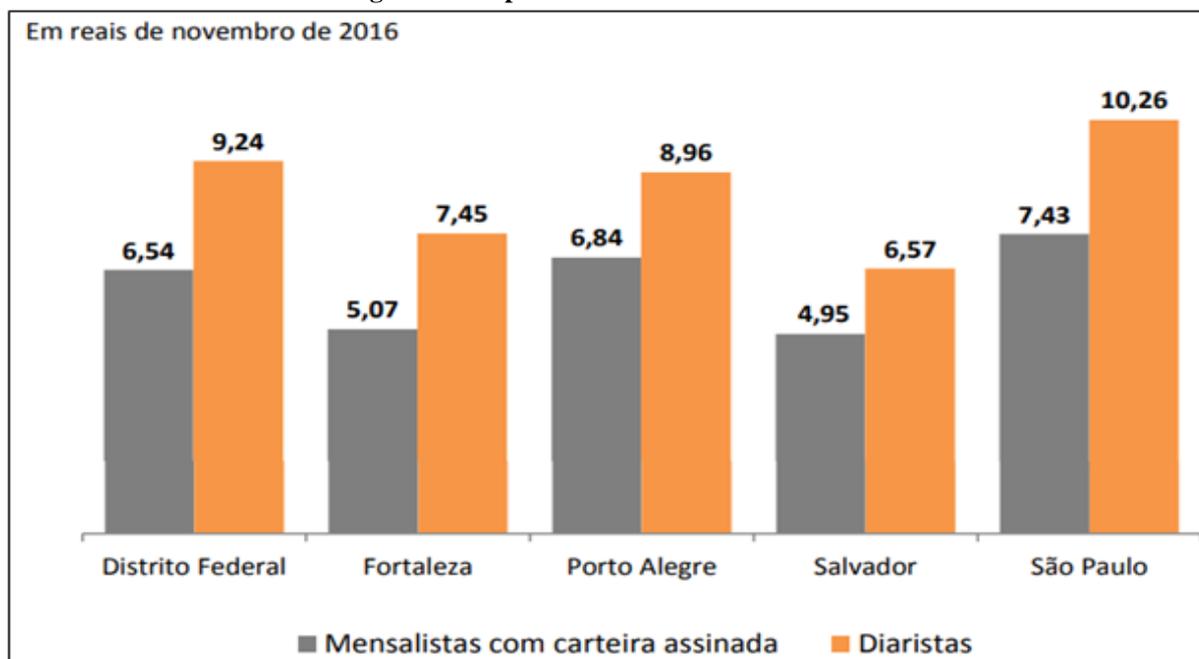
(1) Para o Distrito Federal refere-se à população de 14 anos e mais, nas demais as estimativas correspondem a 10 anos e mais.

No período de 2012 a 2016 foi se reduzindo a desigualdade regional no rendimento média hora. Assim, em 2012 a relação do maior valor para o menor era de 1,84 (7,22/3,92), enquanto essa relação diminuiu para 1,72 em 2015 (8,56/4,97) e para 1,57 em 2016 (8,04/5,10), mas sempre Porto Alegre e depois SP apresentaram os maiores valores, quanto Fortaleza e Salvador os menores.

Podemos observar que entre os anos de 2015 e 2016, houve uma redução de 8,9% na RMPA e de 6,1% na RMSP. O rendimento médio real por hora das trabalhadoras domésticas cresceu no Distrito Federal, em Fortaleza e Salvador. Quando comparamos o ano de 2012 e 2016, podemos observar que o rendimento médio real por hora das trabalhadoras domésticas cresceu em todas as regiões metropolitanas estudadas, porém as regiões que merecem destaque por obterem os maiores aumentos percentuais de rendimento médio real por horas trabalhadas são as RMF com 30,6% e DF com 21,9%.

Na Tabela 7, são apresentadas as variações entre o rendimento médio real por hora das trabalhadoras domésticas, durante os períodos de 2012, 2015 e 2016, na tentativa de entender se a melhora do mercado de trabalho, e o aumento real do salário mínimo nos últimos anos afetaram o rendimento médio dessas trabalhadoras.

**Gráfico 9 - Rendimento médio real por hora das trabalhadoras domésticas, segundo posição na ocupação nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016).

Nota: Inflator utilizado: INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP.

(1) Para o Distrito Federal refere-se à população de 14 anos e mais, nas demais as estimativas correspondem a 10 anos e mais.

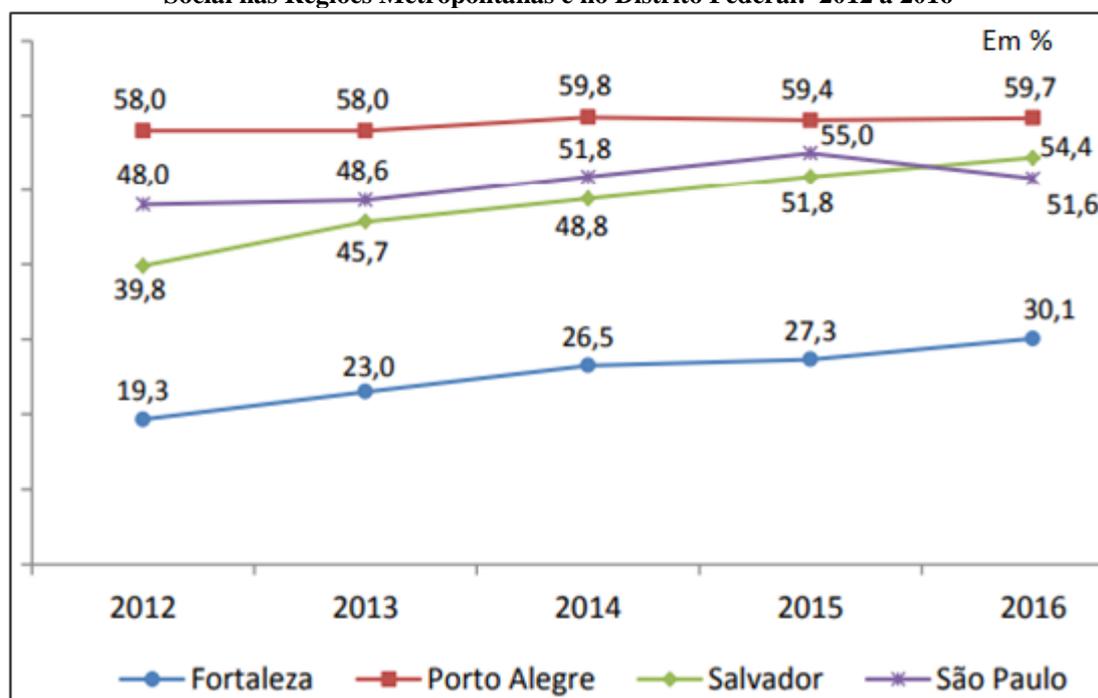
Em 2016, podemos observar, no Gráfico 9, que os menores valores médios reais auferidos por horas trabalhadas pelas empregadas domésticas com carteira assinada foram encontrados no Nordeste: nas RMF com o valor médio por hora de R\$ 5,07 e a RMS com o valor médio por hora de R\$ 4,95. Já a RMSP foi a região que obteve o melhor valor médio por hora de R\$ 7,43.

No último ano, às diaristas receberam por hora valor superior às mensalistas com CTPS assinada em todas as regiões analisadas, merecendo destaque a RMSP e o DF, com os valores médios reais auferidos por horas trabalhadas de R\$ 10,26 e R\$ 9,24 respectivamente. Apesar das diaristas possuírem um ritmo mais intenso de trabalho, muitas delas preferem trabalhar de forma informal, abdicando dos direitos previdenciários em razão de receber um salário por hora mais avantajado, porém assumindo o risco de uma remuneração variável e insegura, pois não tem certeza de conseguir atividade de forma a maximizar as horas trabalhadas no mês. Já as trabalhadoras domésticas mensalistas, com vínculo formal, ganham menos por hora, mas podem ganhar mais por mês, além de garantir sua estabilidade de ganhos, enquanto empregadas.

Vale ressaltar que as empregadas domésticas continuam a contar com remunerações por hora substancialmente inferiores aos homens ocupados e às mulheres inseridas em outros segmentos produtivos (PEREIRA, 2015).

A redução da informalidade do trabalho doméstico também se reflete no quesito ‘contribuição para a previdência social’. A evolução das trabalhadoras que contribuem para o benefício da previdência social tem crescido de forma significativa no período compreendido entre 2012 e 2016 (Gráfico 10).

**Gráfico 10 - Evolução da proporção de trabalhadoras domésticas que contribuem para a Previdência Social nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012 a 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016).

Nota: (1) Para o Distrito Federal refere-se à população de 14 anos e mais, nas demais as estimativas correspondem a 10 anos e mais.

Nos últimos anos, podemos constatar que a parcela das empregadas domésticas que contribui para a previdência se expandiu (Gráfico 10). Esse notório crescimento evidencia-se em 2013, e possui relação direta com a tendência de formalização recente do mercado de trabalho nacional, e a mudança na legislação devido à aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 que regulamenta o exercício do trabalho doméstico.

Com base no Gráfico 10, comprovamos que a região de destaque é RMPA, que mesmo antes das mudanças na legislação já possuía um percentual de contribuição

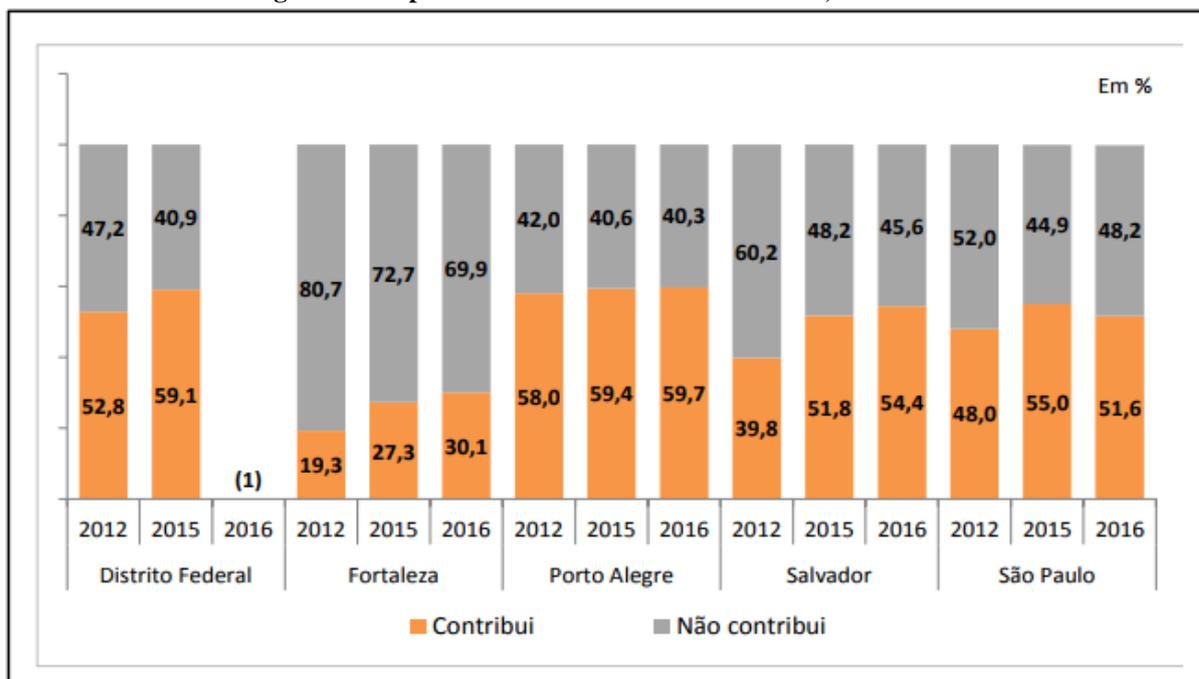
previdenciário bem elevado, com 58% das trabalhadoras contribuindo para o INSS, e após as alterações na legislação de 2015 ela permaneceu na vanguarda com o expressivo percentual de 59,7% no ano de 2016. A RMS possuía um baixo percentual de contribuição previdenciária entre as trabalhadoras no ano de 2012, com apenas 39,8% delas contribuindo para o INSS, e no ano de 2016 foi à segunda região com melhor percentual de contribuição, atingindo 54,4% e evidenciando a maior intensidade de ajuste na área previdenciária entre as trabalhadoras domésticas. Por outro lado, a RMF possuía em 2012 o pior percentual de contribuição previdenciária entre todas as regiões analisadas, com apenas 19,3%, e apesar desta região ter obtido um bom aumento com relação ao percentual de contribuição previdenciária das domésticas, em 2015 Fortaleza permanece com o pior percentual de contribuição previdenciário da categoria doméstica, com apenas 30,1%, ficando muito abaixo do percentual de contribuição previdenciário das demais regiões pesquisadas, nenhuma com menos de 50%.

Mesmo com os avanços na legislação, sabemos que ainda existe uma parcela considerável de trabalhadoras domésticas que permanece sem cobertura trabalhista e previdenciária, o que, no caso de alguma necessidade futura, certamente dificultará o acesso destas trabalhadoras a direitos básicos como aposentadoria, licença maternidade, auxílio-doença, entre outros que estão pré-estabelecidos na Lei nº 150/2015.

Embora os dados demonstrem predomínio das empregadas domésticas mensalistas com vínculo empregatício, ou seja, com registro em carteira, há uma parcela importante de empregadas mensalistas sem vínculo trabalhista. Quer dizer, muitos dos empregadores admitem e remuneram suas trabalhadoras de forma ilegal, deixando-as desprovidas de direitos trabalhistas básicos como férias, salário mínimo e décimo terceiro salário.

Apesar do registro das informações apresentarem maior número de empregadas domésticas mensalistas com registro de contrato em carteira de trabalho, o percentual de empregadas mensalistas sem esse direito trabalhista é bastante significativo, o que coloca seus empregadores em situação de ilegalidade, exigindo uma ação pública de fiscalização eficiente para evitar esse fato, até porque se pressupõe que o universo de domésticas desprovidas de direitos básicos como férias, salário mínimo e décimo terceiro salário é maior do que o apontado pelo elevado percentual de ocupadas como diaristas (Gráfico 11).

**Gráfico 11- Proporção de trabalhadoras domésticas que contribuem para a Previdência Social nas Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal: 2012, 2015 e 2016**



Fonte: DIEESE; SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (2016).

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Com base no Gráfico 11, se computarmos o número relativo de diaristas e de mensalistas que não contribuem com a previdência social, chegou a percentuais que variam no ano de 2012 entre 42,0% para a RMPA obtendo o menor índice entre de trabalhadoras domésticas que não contribuem com a previdência social no ano, contra 80,7% da RMF que obteve o maior índice de trabalhadoras domésticas que não contribuem com a previdência social. No ano de 2016, o menor índice de trabalhadoras domésticas que não contribuíram com a previdência social permaneceu na RMPA com 40,3%, e o maior índice de trabalhadoras domésticas que não contribuíram com a previdência social continuou com a RMF que apesar de reduzir o percentual para 69,9%, ainda possui o maior índice de trabalhadoras domésticas sem contribuição previdenciária comparada às demais regiões analisadas.

Com relação aos temas abordados nesta seção, examinamos minuciosamente as principais alterações na mudança do comportamento do emprego doméstico nos períodos compreendidos entre 1996 e 2016 para as principais regiões metropolitanas brasileiras. Pode-se observar durante o período que ocorreram grandes avanços no mercado de trabalho

brasileiro, e algumas dessas mudanças impactaram diretamente no emprego doméstico. Dentre os temas analisados podemos destacar: a) a obrigatoriedade da formalização do trabalho doméstico trazido com a Lei nº 150/2015; b) o aumento em termos relativos das empregadas mensalistas com carteira de trabalho assinada e diaristas; c) o crescimento da parcela das trabalhadoras domésticas que contribuem para a previdência social; d) no que tange à duração do trabalho, percebe-se uma pequena redução na jornada de trabalho das empregadas domésticas mensalistas, ainda que a jornada das diaristas permaneça um tanto quanto elevada, sendo que essas trabalhadoras alocam seu tempo de trabalho em períodos curtos, porém muito intensos; e) a superioridade do valor por hora trabalhada auferido pelas diaristas quando comparado ao valor hora percebido pelas mensalistas com CTPS assinada em todas as regiões analisadas

De modo geral, este capítulo concentrou-se na análise recente do retrato das mudanças temporais nas últimas décadas, assim como, procurou examinar minuciosamente as principais características do emprego e das empregadas domésticas brasileiras. Apesar da grande precariedade do trabalho doméstico, já analisado em capítulos anteriores, podemos observar que esse ramo de atuação obteve grandes avanços trabalhistas, porém os empregados domésticos ainda permanecem com tratamento diferenciado em relação às normas legais aplicadas às demais classes de trabalhadores.

O capítulo a seguir trata das conclusões finais desta dissertação.

## 6 CONCLUSÕES

Neste trabalho analisamos de modo geral o conceito de emprego doméstico, para o qual buscamos informações em dados bibliográficos que nortearam a pesquisa com relação às teorias de gênero, raça e feminista, partindo da ideia de que o emprego doméstico é uma forma de oferta de trabalho reprodutivo, ligado diretamente às mulheres nas economias capitalistas, no qual a mulher está inserida de forma desigual nas esferas econômica, social e a divisão sexual do trabalho sobre o ponto de vista da ideologia do patriarcado.

Segundo o que explanamos podemos observar que as questões levantadas também foram retratadas pela teoria neoclássica, através do conceito de Nova Economia Doméstica. Entretanto, difere das teorias feministas, sendo que estas reafirmam a ideologia patriarcal abordando a diferenciação biológica entre homens e mulheres, tendo como fundamentação as diferenciações de racionalidade e inserção ocupacional entre os gêneros.

Inicialmente analisamos de forma conceitual e teórica a situação do emprego doméstico como uma oferta de trabalho reprodutivo, que historicamente foi prescrito à mão de obra feminina, em especial desempenhada pelas classes e raças menos privilegiadas, como mulheres pobres, de baixa escolaridade e provenientes das zonas rurais, dentro do mercado de trabalho capitalista.

Podemos ressaltar que essas características acentuaram-se particularmente em países com elevado nível de desigualdade social, como no caso dos países latino-americanos, onde a construção dos estados-nação nessa região sobreveio com a separação racial, no qual eram destinados aos grupos raciais indígenas e à população negra vinda da África na condição de escravos nas atividades mais precárias. As imposições de segregação racial e de classe no trabalho doméstico advinda dos países latino-americanos se perpetuam nas relações de emprego nos dias atuais.

No Brasil, a composição do emprego doméstico assalariado carrega forte herança em nosso passado escravocrata, e à subsequência das relações de desigualdades raciais após a abolição da escravidão. Para a construção do aporte bibliográfico procuramos contrastar as abordagens de Gilberto Freyre e Florestan Fernandes, as quais destacam a perpetuação das desigualdades raciais no Brasil, assim como retratam as lutas pela democracia racial.

A população negra que trabalhava no solo brasileiro viu a força do seu trabalho assalariado nascer e crescer de maneira segregada, sendo impedida de almejar postos de

trabalho com maior remuneração. Este encadeamento é refletido diretamente no percentual predominante de mulheres negras trabalhando como domésticas, em proporção maior do que o encontrado na estrutura ocupacional feminina geral.

Quando levantamos o nosso passado com origens na escravidão é possível identificar de onde surgem algumas das interpretações que classificam o emprego doméstico nos dias atuais, sendo que as escravas domésticas negras trabalhavam como amas de leite, eram responsáveis pela criação e cuidados dos filhos dos patrões, assim como cuidavam do preparo dos alimentos e limpavam a Casa Grande (FREYRE, 2016).

Atualmente a ocupação doméstica pode abranger diversas atividades, com diversos níveis de complexidade, tais como: copeiro, mordomo, babá, motorista, arrumadeira, caseiro, cozinheiro, cuidador de idosos, enfermeira, faxineira, governanta, jardineiro, entre outras, desde que a atividade seja exercida nos domicílios, razão pela qual, tal ocupação é mais propensa às relações afetivas, e à impossibilidade de fiscalização e cumprimento das normas legais.

Tendo como base a riqueza em detalhes histórico, conceitual e teórico, construímos o tema central deste trabalho através do desenvolvimento de uma pesquisa, na qual observamos as recentes mudanças socioeconômicas, ocorridas nas duas últimas décadas (longitudinal), que obtiveram forte efeito no mercado de trabalho brasileiro. Portanto, para o levantamento de dados estatísticos descritivos do emprego doméstico e do perfil atual das empregadas (*cross-section*<sup>73</sup>) utilizamos como base as informações provenientes da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para sete principais regiões metropolitanas brasileiras no período de 1996 a 2016.

Por estarem fortemente relacionada a questões de desigualdade social, relações raciais, de gênero e de classe, não é espantoso que os estudos apontam que o emprego doméstico é um ramo de trabalho estruturalmente precário quando comparado às demais ocupações.

Os dados apontam que o perfil característico da empregada doméstica brasileira, são o de uma mulher negra, com idade ente 25 a 49 anos, com ensino fundamental incompleto e ocupando a posição de chefe da família ou de cônjuge nos domicílios em que residem.

Quando comparadas as principais diferenças regionais na configuração do perfil racial, identificamos que as RMPA e RMSP apresentam maior representatividade em percentual de

---

<sup>73</sup> Dados de corte transversal, são uma amostra de dados usados em estatística ou econometria, sejam indivíduos, consumidores, empresas, cidades, etc., em um dado ponto no tempo.

empregadas não negras (brancas), por se tratar de regiões historicamente receptoras de grandes aglomerações de migrantes europeus.

Em relação ao posto de ocupação do trabalho doméstico os dados indicam maior incidência de empregadas mensalistas possuindo registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com vínculo exclusivo a um empregador, porém quando consideramos a incidência de contribuição para a previdência social percebe-se acentuada melhora com relação à contribuição previdenciária nos períodos analisados. Apuradas em conjunto as domésticas mensalistas sem carteira assinada e às diaristas, ambas constituem praticamente a maioria da ocupação sem que haja formalização do contrato de trabalho.

A ocupação doméstica possui grande diferenciação com relação ao tempo semanal de trabalho: enquanto as empregadas mensalistas possuem carga horária de trabalho bastante longa, às diaristas possuem menor duração do trabalho devido a elementos de instabilidade na prestação do serviço (incerteza quanto à continuidade da prestação no prazo muito curto). Cabe salientar a baixa remuneração das empregadas domésticas, permanecendo a pior entre todos os setores. Essa remuneração também se diferencia em relação à posição da doméstica na ocupação, sendo que a remuneração por hora das diaristas é superior à das mensalistas com carteira assinada.

Nas duas últimas décadas o trabalho doméstico sofreu alterações marcantes, seguido das mudanças no mercado de trabalho brasileiro, divulgado no aumento da geração de empregos formais, no crescimento do rendimento do trabalho, na diminuição da desigualdade social e no aumento da escolarização. Tais alterações obtiveram impacto não apenas no perfil da ocupação, como também nas características pessoais das empregadas ocupadas nos serviços domésticos. Durante o período compreendido entre 2012 e 2016, evidencia-se o envelhecimento da categoria nas regiões pesquisadas, verificado pelo expressivo crescimento da parcela de mulheres com 40 anos e mais, assim como para as mulheres com mais de 50 anos de idade, para quem a inserção no mercado de trabalho se torna a cada dia mais difícil, principalmente quando essas trabalhadoras têm baixo nível de escolaridade. Dessa forma as trabalhadoras domésticas tendem a permanecer na mesma ocupação até se aposentarem.

Os dados apontam uma redução no percentual de empregadas domésticas com nenhum nível de escolaridade (analfabetas) em todas as regiões metropolitanas analisadas, assim como uma redução das trabalhadoras com baixa escolaridade (ensino fundamental incompleto) que é onde se concentra a maior parte de trabalhadoras domésticas. Em contrapartida, houve um

acentuado crescimento entre as domésticas com ensino fundamental completo e médio incompleto, o que permite dizer que o aumento da escolaridade dessa classe de trabalhadoras está relacionado com o aparecimento estatístico de ocupações com maior especialização, como babás, cuidadoras de idosos, governantas, entre outras. Os resultados comprovam também que a contínua melhoria nos níveis de escolaridade das jovens domésticas brasileiras, está diretamente ligada as suas ampliações de escolha ocupacional, fazendo com que o trabalho doméstico deixe de ser a principal forma de entrada no mercado de trabalho.

Os dados apontam que os postos de trabalho doméstico se tornaram menos informais, com o aumento de relativo de domésticas mensalistas com carteira assinada, o que ocasionou significativamente no crescimento da presença de mulheres que ocupam o posto de chefes de família e cônjuges, assim como houve a redução das ocupadas na categoria demais. Além disso, identificamos melhorias em relação ao aumento da renda, diminuição da jornada de trabalho das domésticas. Por outro lado, cabe destacar a estabilidade no crescimento do número das empregadas diaristas, que de modo geral, não possuem amparo pela legislação trabalhista.

Com base nos dados apresentados na Tabela 7, procuramos responder à primeira pergunta chave da introdução que norteou nossa pesquisa, onde constatamos que em caso da ocorrência de um aumento salarial real das trabalhadoras domésticas, esse não refletirá no aumento de despesas das famílias, visto que boa parte dos patrões assalariados em virtude dessas circunstâncias não assinaria a carteira da empregada com o valor do salário em termos de número de salários mínimos (um ou dois salários mínimos), mas em moeda corrente. Assim, no momento do reajuste do pagamento de mais de um salário mínimo, o empregador teria uma margem de segurança de não aumentar o salário da empregada em valores acima da evolução do seu próprio salário.

Com relação à segunda pergunta que questiona a limitação da utilização dos serviços domésticos nas principais regiões metropolitanas brasileira com introdução da Lei Complementar nº 150/2015 (PEC das Domésticas), podemos notar que os resultados foram bastante favoráveis no que tange à formalização do emprego doméstico no ano 2016 (Gráfico 6), sendo que cinco das sete regiões pesquisadas possuíam a maioria das trabalhadoras domésticas com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), assinada com vínculo exclusivo a um empregador, obedecendo ao que preceitua o Art. 9º da Lei nº

150/2015, portanto não limitando a utilização dos serviços domésticos em nenhuma das regiões analisadas.

E para responder à última pergunta que buscou investigar se as alterações incorridas com a nova legislação teriam impactado na redução da participação do emprego doméstico na estrutura ocupacional das principais regiões metropolitanas brasileiras, usamos a análise do Gráfico 7, que relaciona apenas uma troca na estrutura de ocupação entre as trabalhadoras domésticas, sendo que no mesmo passo que se reduziu a classe das mensalistas sem CTPS assinada, elevou-se também o volume de mensalistas com CTPS assinada e de diaristas, e essas alterações ocorreram justamente com a introdução da Emenda Constitucional nº 72/2013 que posteriormente foi regulamentada com a Lei Complementar nº 150/2015. Assim compreende-se que os empregadores que possuíam empregadas domésticas de forma ilegal, ou seja, sem registro em carteira, passaram a fazer o registro, garantindo assim os direitos de suas trabalhadoras; já os empregadores despreparados para as mudanças bruscas na legislação que não conseguiram suportar os encargos inerentes para manter suas trabalhadoras domésticas, tiveram de buscar alternativas mais econômicas como a contratação de diaristas, abrindo mão de suas trabalhadoras mensalistas.

Apesar da precariedade do emprego doméstico, herança das raízes histórias específicas no cenário trabalhista brasileiro, destacam-se recentes melhorias no perfil das empregadas domésticas ocupadas, tanto nos indicadores de formalização, quanto nas condições mais dignas de trabalho. Tais alterações ocorreram simultaneamente com os progressos na legislação trabalhista aplicável ao emprego doméstico. Um dos pontos mais preocupantes na precariedade do emprego doméstico do Brasil está diretamente relacionado ao seu tratamento jurídico desigual em relação às demais categorias de trabalhadores, o que ocorre de forma diferenciada do resto dos países do mundo. Esta disparidade vem sendo preservada desde as primeiras leis que buscavam regular o uso de mão de obra assalariada no Brasil, renovando-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 e na Constituição Federal de 1988.

A legislação trabalhista brasileira que se refere às empregadas domésticas, registra avanços de forma paulatina, sendo que as mais recentes conquistas na legislação ocorreram em 2 de abril de 2013, quando o Congresso Nacional aprovou a proposta de Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou a Constituição de 1988, estendendo a essa classe profissional alguns direitos já existentes para as demais classes de trabalhadores. Em legislação emitida posteriormente foi garantida ao trabalhador doméstico a proteção de um

salário justo e compatível com sua categoria, jornada máxima de horas trabalhadas, regras para execução de horas extras e cuidados com a segurança do trabalho, depósito obrigatório do FGTS que outrora era facultativo e acesso ao seguro desemprego, entre outros benefícios, com previsão de sanções, em caso de descumprimento das normas. Parte desses direitos foi regulamentada em 1º de junho de 2015, com a aprovação da Lei Complementar nº 150/2015 conhecida como PEC das Domésticas.

Existem ainda regulamentos específicos que inferiorizam os benefícios concedidos às empregadas domésticas quando comparadas com as demais classes de trabalhadores no que se refere às regras no banco de horas, no adicional de periculosidade e algumas pequenas diferenciações no adicional das empregadas viajantes. Sobre o quesito sindical, não trata sobre o imposto sindical, tampouco sobre os acordos coletivos de trabalho. Cabe ressaltar, que as diaristas não foram abrangidas pela regulamentação da lei, o que exclui uma parcela importante e crescente de trabalhadoras, assim como não consta nesse regulamento proteção para as empregadas domésticas migrantes.

Diante do exposto a ratificação da Convenção 189 e Recomendação 201 da OIT, seria uma das medidas mais relevantes no âmbito dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil, visto que equipararia o país com outros vinte países que já ratificaram suas convenções em conjunto com as organizações internacionais.

O Brasil mesmo sendo o líder com relação ao maior número de empregadas domésticas no mundo, não pratica maior igualdade de direitos entre as empregadas domésticas e os demais trabalhadores. A negligência do Brasil em não adotar oficialmente as determinações das organizações internacionais nos remete à falta de interesse político em querer alterar a estrutura social do país, que permanece com fortes preconceitos de classe, aparentando ignorar o passado de histórias dos direitos das domésticas brasileiras, que foi conquistado através da luta e persistência das organizações das empregadas domésticas em conjunto com os movimentos feministas, movimento negro, estrutura de classe, gênero e raça existentes no Brasil.

Nesse contexto compreendemos que o futuro do emprego doméstico e dos trabalhos reprodutivos brasileiro encontra-se em construção e depende da criação de políticas econômicas e sociais mais eficientes destinadas a essa classe de trabalhadores, que poderão representar a continuidade das mudanças recentes ou a retrocessão.

Dentro da ciência econômica sobrevém a importância de se levantar estudos, que possam aportar a compreensão da economia dando relevância à continuidade aos trabalhos produtivos e reprodutivos da sociedade, assim como prestar suporte aos movimentos favoráveis à construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

## REFERÊNCIAS

ADELMAN, M. Ansiedade de gênero, paradoxos do feminismo. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 283-300, 2000.

ALBERNAZ, R; AZEVEDO, A. Os marginais do sistema estatal: a luta multidimensional do Teatro Experimental Negro (TEN) pelo 'direito a ter direitos', nos anos 1944 a 1968. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n.11, p. 33-62, maio/ago. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n11/02.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2016.

ARTICULAÇÃO DE MULHERES NEGRAS BRASILEIRAS - AMNB. **Mulheres negras e o trabalho doméstico no Brasil**. Cadernos Informação AMNB. Porto Alegre: AMNB, 2012. Disponível em: <[http://amnb.org.br/arquivos/uploads/1193138729\\_MULHERES%20NEGRAS%20E%20O%20TRABALHO%20DOM%20C3%89STICO%20NO%20BRASIL.pdf](http://amnb.org.br/arquivos/uploads/1193138729_MULHERES%20NEGRAS%20E%20O%20TRABALHO%20DOM%20C3%89STICO%20NO%20BRASIL.pdf)>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BERNARDINO-COSTA, J. **Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil**: teorias da descolonização e saberes subalternos. 274 f. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Departamento de Sociologia, Universidade Federal de Brasília, Brasília, 2007.

\_\_\_\_\_. Colonialidade e Interseccionalidade: o trabalho doméstico no Brasil e seus desafios para o século XXI. In: SILVA, T.; GOES, F. L. (Org.) **Igualdade Racial no Brasil**: reflexões no ano internacional dos afro descendentes. Rio de Janeiro: IPEA, 2013. Cap. 3, p. 45-58. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com\\_content&view=article&id=727](http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=727)> Acesso em: 02 de set. 2016.

BONETTI, A.; ABREU, M. A. **Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: Ipea, 2011.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 01 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 27 fev. 1941. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 18 de out. de 2014> Acesso em: 27 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 28 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 48.959-A, de 19 de setembro de 1960. Dispõe sobre o regulamento geral da previdência social. **Câmara dos Deputados**. Brasília, 19 de setembro de 1960. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48959-a-19-setembro-1960-388618-publicacaooriginal-55563-pe.html>> Acesso em: 01 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 16 de dezembro de 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm)> Acesso em: 10 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 6.841, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea 'd', e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 12 de jun. de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm)> Acesso em: 05 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 71.885 de 09 de março de 1973. Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 09 de mar. de 1973. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1973/71885.htm>> Acesso em 31 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 2 de abr. de 2013. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/trab\\_domestico/emenda-constitucional-n-72/](http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/emenda-constitucional-n-72/)> Acesso em: 06 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 05 de janeiro de 1949. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)> Acesso em: 19 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 26 de agosto de 1960. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/1950-1969/L3807.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm)> Acesso em: 29 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 11 de dez. de 1972. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L5859.htm)> Acesso em: 30 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 3 de janeiro de 1974. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)> Acesso em: 30 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990. Dispõe sobre o regulamento do programa do seguro desemprego, o abono salarial e instituição do fundo de amparo ao trabalhador (FAT). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 11 de janeiro de 1990a.

Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)> Acesso em: 10 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 8.069 de 13 de julho de 1990b. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm)> Acesso em: 10 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.134 de 27 de dezembro de 1990. Altera a legislação do Imposto de Renda. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 27 de dezembro de 1990c.

Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8134.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8134.htm)> Acesso em: 10 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.250 de 26 de dezembro de 1995. Dispõe sobre a alteração da legislação do imposto de renda das pessoas físicas. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 26 de dezembro de 1995. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9250.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9250.htm)> Acesso em: 28 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 23 de mar. de 2001. Disponível em:  
< <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10208-23-marco-2001-351210-norma-pl.html>> Acesso em: 03 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.324 de 19 de julho 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 19 jul. 2006. Disponível em:  
< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm)> Acesso em: 04 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Dispõe sobre a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 13 de novembro de 2017. Disponível em:  
< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)> Acesso em: 13 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1 de jun. de 2015. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)> Acesso em: 07 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 13.134 de 16 de junho de 2015. Dispõe sobre a alteração das Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social; revoga dispositivos da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e as Leis nº 7.859, de 25 de outubro de 1989, e no 8.900, de 30 de junho de 1994. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 16 de junho de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm)> Acesso em: 10 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 284 de 06 de março de 2006. Convertida na Lei nº 11.324 de 19 de julho 2006. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 06 de março de 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Mpv/284.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Mpv/284.htm)> Acesso em: 07 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei nº 1.626 de sete de março de 1989. Dispõe sobre a profissão de Empregados Domésticos. **Diário do Congresso Nacional da República Federativa do Brasil**. Brasília, 23 de out. de 1993. Disponível em: < <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD23OUT1993.pdf#page=48>> Acesso em: 02 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Proposta de Emenda à Constituição nº 478 de 14 de abril 2010. Revoga o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, e estabelece a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, 18 de março 2010. **Diário do Congresso Nacional da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=471998>> Acesso em: 05 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Proposta de Emenda à Constituição nº 66 de 14 de dezembro 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. Brasília, Brasília, 14 de dezembro 2012. **Diário do Congresso Nacional da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>> Acesso em: 07 dez. 2016.

CARRASCO, C. La economía feminista: una apuesta por otra economía. In: VARA, M. J. **Estudios sobre género y economía**. Colección Economía actual. Madrid: Akal, p. 2-4. 2006. Disponível em: <[http://www.americalatinalgenera.org/newsite/images/documents/U1La\\_econom%C3%ADa\\_feminista.pdf](http://www.americalatinalgenera.org/newsite/images/documents/U1La_econom%C3%ADa_feminista.pdf)>. Acesso em: 23 de outubro de 2015.

CASANOVA, E. Embodied Inequality: the experience of domestic work in urban equador. **Gender and Society**, Newbury Park, v. 27, n.4, p. 561-585, Aug. 2013. Disponível em: <<http://gas.sagepub.com/content/early/2013/04/24/0891243213483895>>. Acesso em: 16 out. 2015.

CHAUÍ, M. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2005.

CIVILIZAÇÕES ANTIGAS. In: ENCYCLOPAEDIA BRITANNICA. **Enciclopédia Barsa**. Rio de Janeiro, 1998.

COUTY, L. A escravidão no Brasil, 1881. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Ruy Barbosa, 1988. In: CHALHOUB, S.; SILVA, F. T. da. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. **Cad. AEL**, Campinas, v.14, n.26, p. 03-04, 2009. Disponível em: <[http://www.ael.ifch.unicamp.br/publicacoes\\_ael/index.php/cadernos\\_ael/article/view/4](http://www.ael.ifch.unicamp.br/publicacoes_ael/index.php/cadernos_ael/article/view/4)> Acesso em: 19 de junho de 2016.

CURY, A. **Pais brilhantes, professores fascinantes**: a educação de nossos sonhos: formando jovens felizes e inteligentes. 15.ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

DEERE, C. D.; LEÓN, M. **O empoderamento da mulher**: direitos a terra e direitos de propriedade na América Latina. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2002.

DÉLPHY, C. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H. et al. (Org). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. 338f. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod\\_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario\\_critico\\_do\\_feminismo%202009.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Manual do entrevistador**. São Paulo, 2000.

\_\_\_\_\_. **Estudos e Pesquisas**, São Paulo, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Síntese de resultados apurados em 2016 - SPED**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2016empreDomSINTMET.html>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE; FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS - SEADE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED**: conceitos, metodologia e operacionalização. São Paulo, 2009.

DIMAND, R. W.et. al.. **A biographical Dictionary of Women Economists**. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.

DURÍN, S. Servicio domescito de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. **Relaciones**, Zamora, v. 34, n. 134, [s.n.], abr. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-39292013000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-39292013000200004&script=sci_arttext)> Acesso em: 22 jan. 2017.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes: (o legado da raça branca)**, Volume 1. São Paulo: Globo, 2008.

FIÚZA, A. L. C. Mulheres nas políticas de desenvolvimento sustentável. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. **Tempos e lugares de gênero**. São Paulo, Fundação Carlos Chagas: ed. 34, 2001. p. 1-13. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/conteudos/especiais/bibliografiaanotada/arquivo/TLGenero.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2017.

FREYRE, G. **Casa Grande e Senzala**. São Paulo: Global, 2006.

GORENDER, J. **O escravismo colonial**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ática, 1988.

HÉRITIER, F. Sterité, aridité, séchesse: quelques invariants de la pensée symbolique. In AUGÉ, M.; HERZLICH, C. (Org.) **Le sens du mal: anthropologie, histoire, sociologie de la maladie**. Paris: Éditions de Archives Contemporaines, p. 123- 154, 1984. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000161&pid=S0103-7331201300040001500019&lng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000161&pid=S0103-7331201300040001500019&lng=es)>. Acesso em: 20 jan. 2017

HIRSCHMAN, A. O. **A economia como ciência moral e política**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

IAMAMOTO, M. V. **Trabalho e indivíduo social**. São Paulo: Cortez, 2001.

INTERNATIONAL RESEARCH AND TRAINING INSTITUTE FOR THE ADVANCEMENT OF WOMEN – INSTRAW; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Conceitos de gênero no planejamento do desenvolvimento: uma abordagem básica**. Distrito Federal, p. 1-37, 1995. Disponível em: <<https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/1996-I-GOV-GLO-PT.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2017

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al. (Org.). **Dictionnaire critique du éminisme**. Paris: Ed. Presses Universitaires de France, p. 1-7, 2000. Disponível em: <[http://poligen.polignu.org/sites/poligen.polignu.org/files/adivisaosexualdotrabalho\\_0.pdf](http://poligen.polignu.org/sites/poligen.polignu.org/files/adivisaosexualdotrabalho_0.pdf) > Acesso em: 19 maio 2016.

KUZNESOF, E. A history of domestic service in Spanish America, 1492-1980. In: CHANEY, E. M. et. al. **Muchachas no more: household workers in Latin America and the Caribbean**. Philadelphia: Temple University Press, p. 31-32. 1989.

LISBOA, T. K. Fluxos migratórios de mulheres para o trabalho reprodutivo: a globalização da assistência. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 805, 821. set./dez. 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n3/a17v15n3.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2015.

MARTINS, S. P. **Manual do trabalho doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, K. **O Capital: Crítica da economia política**. São Paulo: Bomtempo, 2013.

MATHIEU, N. C. Sexo e Gênero. In: HIRATA, H et al. (Org). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 1-338, 2009. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod\\_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario\\_critico\\_do\\_feminismo%202009.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf)> Acesso em: 15 jun. 2016.

MELLO, P. C. Empresa ‘importa’ babás e domésticas das Filipinas para o Brasil. **Folha de São Paulo**. São Paulo, mai.2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/05/1627108-empresa-importa-babas-e-domesticas-das-filipinas-para-o-brasil.shtml>> Acesso em: 20 jun. 2016.

MELO, H. P.; CASTILHO, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, n.1, p.135-158, jan./abr. 2009. Disponível em: < [http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008\\_1942.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1942.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2015.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTR, 2011. Disponível em: < <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5021.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

OLIVEIRA, C. M. **Direitos das empregadas domésticas no Brasil**. Entrevista concedida à Cristina Pereira Vieceli. [13 ago. 2015].

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection**. Geneva, 2013. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_173363/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_173363/lang--en/index.htm)> Acesso em: 12 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Conferência Internacional do Trabalho 2011: a OIT realiza a segunda rodada de discussões sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/os domésticas/os**. Brasília: 2011, p. 01-24. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_4\\_564\\_738.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_4_564_738.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Brasília: 2011a, p. 01-20. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565\\_739.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Un trabajo decente para las trabajadoras domesticas remuneradas del continente.

**Notas da OIT: El trabajo domestico remunerado en America Latina.** Brasília: 2011b.

Disponível em: <<http://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/lang--es/index.htm>> Acesso em: 07 de julho 2015.

\_\_\_\_\_. **Trabalho digno** – a chave do progresso social. Lisboa, 2010. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_02\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm)>. Acesso em: 28 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Recomendação 198:** Relativa à Relação de Trabalho. Brasília: 2006, [s.n.].

Disponível em:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Convenção 182. **Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação.** Brasília, 1999, p. 01-05. Disponível em: <

<http://www.oit.org.br/sites/all/ipecc/normas/conv182.php>> Acesso em: 07 jul. 2015.

PATEMAN, C. **O contrato sexual.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PAULILO, M. I. S. Trabalho familiar uma categoria esquecida de análise. **Revista Estudos Feministas.** Florianópolis, v.12, n.1, p. 229-252, jan./abr., 2004. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000100012/8696>> Acesso em: 08 jul. 2015.

PEREIRA, V. C. **Economia e relações de gênero e raça:** uma abordagem sobre o emprego doméstico no Brasil. 2015. 186 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa Pós-Graduação em Economia, UFRGS, Porto Alegre, 2015.

<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/147458>> Acesso em: 01 jan. 2017.

PICCIO, A. **La economia política y la investigación sobre las condiciones de vida.** Itália, 2005, p. 01-11. Disponível em: <

[http://www.researchgate.net/profile/Antonella\\_Picchio/publication/228434690\\_La\\_economia\\_politica\\_y\\_la\\_investigacin\\_de\\_las\\_condiciones\\_de\\_vida/links/0912f50ea895b07fc2000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Antonella_Picchio/publication/228434690_La_economia_politica_y_la_investigacin_de_las_condiciones_de_vida/links/0912f50ea895b07fc2000000.pdf)> Acesso em: 10 jun. 2015.

PEYRE, E.; WIELS, J. Le sexe biologique et sa relation au sexe social. Les Temps Modernes, n. 593, p. 12-48, 1997. In: KERGOAT, D. **A Relação Social de Sexo Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão,** publicado no Pro-Posições - vol. 13. n. 1 (37), p. 47-59 – jan./abr. 2002. Disponível em:

<<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8643968/11424>> Acesso em: 19 mai. 2016.

PINO, N. P. A teoria queer e os intersex: experiências invisíveis e corpos des-feitos.

**Cadernos Pagu,** Campinas, v. 28, jan./jun., [...], 2007. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332007000100008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332007000100008)> Acesso em: 12 jul. 2015.

PINTO, C. R. J. Movimentos sociais: espaços políticos privilegiados da mulher enquanto sujeito político. In: COSTA, A. O.; BRUSCHINI, C. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. 336 f..

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (Org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais**. Buenos Aires: Colcción Sur Sur, CLACSO, 2005. Disponível em: <[http://www.geografia.fflch.usp.br/graduacao/apoio/Apoio/Apoio\\_Tonico/2s2012/Texto\\_1.pdf](http://www.geografia.fflch.usp.br/graduacao/apoio/Apoio/Apoio_Tonico/2s2012/Texto_1.pdf)> Acesso em: 10 nov. 2016.

SAFFIOTI, H. I. B. et al. **Formas de participação da mulher em movimentos sociais**. Revista Política e Administração, v. 1, n.1. Rio de Janeiro: Fundação Escola de Serviço Público, mar. 1985.

SAITO, O. **Historical origins of the male breadwinner household model**. Japan Labor Review, Tokyo, v.11, n. 4, fls. 5-17, out. 2014.

SANTOS, R. **Emprego doméstico: respostas e perguntas**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S.A, 1982.

SARRES, C.; CAVALCANTE, T. No Cone Sul, Brasil é o país que mais emprega trabalhadores domésticos. **Agência Brasil**, Brasília, 2013. Disponível em:<<http://www.ebc.com.br/noticias/internacional/2013/01/no-cone-sul-brasil-e-o-pais-que-mais-emprega-trabalhadores-domesticos>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

SARTI, C. Feminismo e contexto: lições do caso brasileiro. **Cadernos Pagu**. São Paulo, 2001, n.16. p. 31-48. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n16/n16a03.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

SCOTT J. Genre: une catégorie utile d'analyse historique, *Les Cahiers du GRIF* 'Le Genre de l'histoire', 1988, n° 37-38, p. 125-153. In: MATHIEU, N. C. **L'anatomie politique: Catégorisations et idéologies du sexe**. Paris Côté femmes 'Recherches', 1991. Disponível em: <[https://www.persee.fr/doc/AsPDF/homso\\_0018-4306\\_1992\\_num\\_105\\_3\\_3314.pdf](https://www.persee.fr/doc/AsPDF/homso_0018-4306_1992_num_105_3_3314.pdf)>. Acesso em: 20 jul. 2017.

BEAUVOIR, S. **'Não se nasce mulher, torna-se mulher'**. Belo Horizonte, v.1, n.2, p. 108-122, 2º sem. 2010. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/SapereAude/article/view/2081/2250>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

SMITH, A. A riqueza das nações, 1776. In: MATTOS, L. V. **As razões do laissez-faire: uma análise do ataque ao 'sistema mercantil' e da defesa da 'liberdade natural' na riqueza das nações**. Natal, 2005. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2005/artigos/A05A005.pdf>. Acesso em 14 jan 2017.

TELLES, L. F. S. **Libertas entre sobrados: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880 – 1920)**. São Paulo: Alameda, 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT) 4ª REGIÃO – RS. **Cartilha do empregado e do empregador doméstico**. Porto Alegre: TRT4, 2012.

UNITED NATIONS STATISTICS - UNSTATS. **International Standard Industrial Classification of all economic activities**, ISIC Rev. 3.1. New York: 8 Mar. 2002, Disponível em: < <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc02/isic.pdf>> Acesso em: 10 jun. 2016.

VALENZUELA, M. E. **Trabajo domestico remunerado em América Latina**. [S.l.], 2010. p. 01-26. Disponível em: <[http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo\\_domestico\\_maelena-valenzuela.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_maelena-valenzuela.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2016.

## ANEXO A - LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

**A PRESIDENTE DA REPÚBLICA** faz saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

### CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Art. 1º. 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 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Art. 2º. A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Art. 3º. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

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

II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Art. 4º. É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I - mediante contrato de experiência;

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Art. 5º. O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º. Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º. Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º. Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

Art. 9º. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º (VETADO).

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

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

Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de

depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea 'b' do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

II - prática de ato de improbidade;

III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

## **CAPÍTULO II DO SIMPLES DOMÉSTICO**

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

§ 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II - deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

§ 1º Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do imposto sobre a renda.

§ 2º Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

### CAPÍTULO III

#### DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA

Art. 36. O inciso V do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘Art.30.....

.....

V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

.....’ (NR)

Art. 37. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

‘Art.18.....

.....

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

.....’ (NR)

‘Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

.....’ (NR)

‘Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

.....

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa,

do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social'.  
(NR)

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

.....' (NR)

Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.' (NR)

Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A;

II - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

.....' (NR)

Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.' (NR)

‘Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então.’ (NR)

‘Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios.’ (NR)

‘Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

.....’ (NR)

‘Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

.....’ (NR)

‘Art.67......

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.’ (NR)

‘Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.

§ 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

.....’ (NR)

Art. 38. O art. 70 da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘Art.70......

I - .....

.....

d) até o dia 7 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, no caso de pagamento de rendimentos provenientes do trabalho assalariado a empregado doméstico; e

e) até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, nos demais casos;

.....' (NR)

#### **CAPÍTULO IV**

### **DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS (REDOM)**

Art. 39. É instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), nos termos desta Lei.

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013.

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

§ 2º O parcelamento deverá ser requerido no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§ 3º A manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança.

§ 4º Na hipótese de rescisão do parcelamento com o cancelamento dos benefícios concedidos:

I - será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão;

II - serão deduzidas do valor referido no inciso I deste parágrafo as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

Art. 41. A opção pelo Redom sujeita o contribuinte a:

I - confissão irrevogável e irretratável dos débitos referidos no art. 40;

II - aceitação plena e irretratável de todas as condições estabelecidas;

III - pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

## **CAPÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Art. 44. A Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

‘Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado’.

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 46. Revogam-se o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF

*Marivaldo de Castro Pereira*

*Tarcísio José Massote de Godoy*

*Manoel Dias*

*Carlos Eduardo Gabas*

*Miguel Rossetto*

*Giovanni Benigno Pierre da Conceição Harvey*

*Eleonora Menicucci de Oliveira*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.6.2015