

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS**  
**FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS  
EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL**

**THAÍS PINHEIRO CAMPOS**

**RIO DE JANEIRO**

**2022.2**

THAÍS PINHEIRO CAMPOS

**O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS  
EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso, elaborado para a graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito, orientado pelo **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

**Rio de Janeiro**

**2022.2**

## CIP - Catalogação na Publicação

P654i Pinheiro Campos, Thais  
O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS DIREITOS  
TRABALHISTAS DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL /  
Thais Pinheiro Campos. -- Rio de Janeiro, 2022.  
52 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Empregada Doméstica. 2. Estado de Direito. 3.  
Direitos Trabalhistas. 4. Precarização. I. de  
Lacerda Carelli, Rodrigo, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

THAÍS PINHEIRO CAMPOS

**O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS  
EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso, elaborado para a graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito, orientado pelo **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: 16/12/2022

Banca Examinadora:

---

Orientador:

Professor Rodrigo de Lacerda Carelli

---

Professor Marcos Aragão

---

Professora Priscila Cupello

*Ao grande amor da minha vida: Severina Pinheiro, minha mãe, que criou a mim e os meus irmãos trabalhando desde a juventude como empregada doméstica, dedico o presente e todos os trabalhos da minha vida à senhora.*

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus por sustentar minha caminhada e não me deixar desistir desse sonho.

Ao meu pai, que sempre lutou para garantir que eu tivesse melhores condições de estudo e que trabalhou dia e noite para que não faltasse nada a mim e a minha família.

Aos meus irmãos, Thalís, por ser a melhor pessoa que eu já conheci em toda minha vida, e Luana, por ser uma irmã e mãe para mim, por vocês ajudarem em minha caminhada e por vibrarem pelas minhas conquistas como se fossem suas.

Aos meus cunhados, Eduardo, Ana Luiza, Ingrid e Diego, por serem pessoas incríveis em minha vida e por sempre me incentivarem a ser todo dia alguém melhor.

À minha sogra, minha segunda mãe, que me acolheu e cuida de mim como filha, não existem palavras para descrever minha gratidão por você.

Ao meu namorado, Juan, que me apoia em cada passo da minha jornada, com palavras e atitudes que reforçam todo dia seu amor, obrigada por cuidar de mim e viver essa realização comigo.

Ao meu orientador, Rodrigo Carelli, agradeço pela instrução e principalmente por ter me apresentado ao grupo TRAB21, cada discussão ali realizada encarece nosso senso de realidade e reflexão.

Por fim e mais importante, a minha mãe, Dona Severina, a grande inspiração da minha vida e a motivação particular do tema desta pesquisa, empregada doméstica desde os 12 anos de idade, ver sua luta me encoraja para tornar o seu mundo um pouco melhor, espero um dia retribuir tudo que faz por mim, toda honra e toda glória a senhora sempre, eu te amo com todo o meu coração.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso teve como objetivo apresentar o cenário dos direitos trabalhistas das domésticas brasileiras frente a Pandemia da COVID-19 que agravou a vulnerabilidade dessa categoria em seu ambiente laboral. Neste sentido, abordaremos os aspectos sociais que tangem o emprego doméstico, analisaremos os pontos principais das personagens que compõem essa categoria, após encontrarmos uma breve análise da conquista histórica de direitos desse grupo na legislação brasileira, e por fim, será realizada a análise de como esse grupo sofreu com a pandemia da COVID-19, tendo seus direitos sidos colocados em prova.

**Palavras-chave:** Empregada doméstica - Covid-19 – Estado de Direito – Precarização.

## **ABSTRACT**

This course conclusion work aimed to present the scenario of the labor rights of Brazilian domestic workers in the face of the COVID-19 Pandemic, which aggravated the vulnerability of this category in their work environment. In this sense, we will address the social aspects that concern domestic employment, we will analyze the main points of the characters that make up this category, after finding a brief analysis of the historical conquest of rights of this group in Brazilian legislation, and finally, an analysis will be carried out of how this group suffered from the COVID-19 pandemic, and their rights were put to the test.

**Keywords:** housekeeper - remnants of slavery - Covid-19 - Labor Law.



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	9
1.O EMPREGO DOMÉSTICO .....	12
1.1. TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL .....	14
1.1.1. SIGNIFICADO DA PALAVRA .....	14
1.1.2. A IMPORTÂNCIA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS PARA A ECONOMIA BRASILEIRA.....	17
1.1.4. O TRABALHO DOMÉSTICO E O GÊNERO.....	19
1.1.5. O TRABALHO DOMÉSTICO E A RAÇA.....	24
2. O CAMINHO DA LEGISLAÇÃO SOBRE AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS.....	30
2.1. A LEI DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS .....	34
2.1.1. ESPÉCIES DE CONTRATO .....	34
2.1.2. DA CARGA HORÁRIO DE TRABALHO DOMÉSTICO.....	35
2.1.3. COMPENSAÇÃO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS .....	36
2.1.5. DOS ADICIONAIS DE VIAGENS .....	37
2.1.6. DOS INTERVALOS INTRAJORNADA .....	38
2.1.7. DO FORMULÁRIO DE HORÁRIOS .....	38
2.1.8. DAS FÉRIAS DA EMPREGADA DOMÉSTICA .....	38
2.1.9. DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA .....	39
2.1.10. DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.....	40
2.1.12. E-SOCIAL .....	40
2.1.13. OUTRAS ALTERAÇÕES .....	41
3. OS EFEITOS DA PANDEMIA COMO CAUSA ACENTUANTE DA SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE ENFRENTADA PELAS DOMÉSTICAS.....	43
CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS .....	48

## 1. INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019, o mundo foi surpreendido por um vírus letal que atingiu desde os países mais estruturados e ainda mais aqueles que não tinham qualquer preparação, uma situação que inicialmente teria fim em pouco tempo, hoje, aproximadamente dois anos após o início da pandemia, já somam mais de 5 milhões de mortos mundialmente e a estabilização dos efeitos da pandemia ainda é uma meta a ser alcançada.

No Brasil, os resultados da pandemia da COVID-19, afetaram além da economia e do número vultoso de mortos que não para de aumentar desde a detecção do primeiro caso em 26 de fevereiro de 2020, que se iniciou de forma lenta e em pouco tempo já havia se alastrado pelo país, de forma a lotar os hospitais públicos e mesmo em uma campanha ostensiva que determinava o isolamento social visando frear a contaminação pelo vírus, observamos como em um cenário de filme, a forma como cada parte da sociedade conviveu com o mesmo, mostrando que na realidade, o isolamento social, a proteção da vida e dos direitos era um privilégio para poucos.

O impacto econômico fez com que milhares de empregadas em todo o país, com exceção dos profissionais da saúde que por ofício necessitavam estar em uma linha de frente na saúde, se pusessem em risco visando não perderem seus empregos, visto que o medo de não conseguir arcar com seu orçamento mensal e com o seu alimento, foi muito além do medo de ser contaminado e até mesmo vir a óbito.

É certo que existe, no Brasil, uma consolidação de leis que protegem seus empregadas, porém o desemprego em massa, que segundo o IBGE, atingiu 14,4 milhões de brasileiros em 2021, é um breve relato de como a pandemia afetou vínculos empregatícios, entre as diversas

categorias afetadas, estão as milhares de empregadas domésticas que foram duramente atingidas<sup>1</sup>.

Em uma sociedade marcada pelo patriarcalismo, as mulheres, ainda no século XXI, são demarcadas em todos os âmbitos da vida em posições inferiores desde seu lar até os mais comuns cenários no cotidiano, e no trabalho essa situação não é diferente. Em uma luta contra a inferiorização em uma sociedade, o trabalho para as mulheres se torna uma forma ilustrada de independência e resistência.

Se considerarmos os paradigmas impostos, verificamos com clareza que não são oferecidos espaços de poderes as mulheres, o que configura uma grande margem de mulheres, em suma sem qualificações acadêmicas e periféricas, ao cargo de empregadas domésticas, sendo uma das principais formas de ocupação de mulheres, mesmo sendo tão desvalorizado socialmente e economicamente, com salários baixos e pouco respaldo de direitos trabalhistas, e ainda marcado por relações de assédios morais e sexuais.

O Brasil conta hoje com o maior número de empregados domésticos do mundo, segundo a OIT, esse número chega a 6,2 milhões de pessoas, onde desses a maioria esmagadora se trata de mulheres, e em suma essas são negras e pobres, tal contingente se justifica por uma série de razões sociais e históricas que serão analisadas no presente estudo.

O Emprego doméstico é regulado pela Lei Complementar nº 150 de 2015, o que temporalmente já pode ser verificado um atraso para a consolidação dos direitos dessa categoria, mostrando como esses ainda são frágeis e principalmente em uma crise sanitária,

---

<sup>1</sup> IBGE. **IBGE estima que desempregados no Brasil sejam 14,4 milhões.** Agência Brasil, 2021. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/ibge-estima-que-desempregados-no-brasil-sao-144-milhoes>. Acesso em 14/12/2021.

podem ser colocados a prova, gerando incertezas para aquelas e aqueles que desses direitos dependem.

É nesse sentido, que milhões de empregadas domésticas, com medo de serem demitidas e ficarem sem sua principal ou única fonte de renda, ignoraram o isolamento social e seguiram em direção aos seus trabalhos, em conduções de transporte lotadas, sem os equipamentos de proteção necessários, tendo que lidar agora com rotinas ainda mais exaustivas sob excessivas ameaças de demissão e o risco de saúde, precarizando de forma agressiva esse trabalho e mostrando dessa forma sua vulnerabilidade.

Tamanha é a vulnerabilidade do cargo de empregada doméstica, que um dos primeiros óbitos no Brasil tenha sido de uma doméstica de quase 65 anos de idade, onde seus empregadores contraíram o vírus em uma viagem para a Europa e mesmo infectados, mantiveram a presença da empregada na residência para realizar suas atividades, ali a mesma foi contaminada e faleceu.

## 1.0 EMPREGO DOMÉSTICO

A presente revisão da literatura busca através de uma pesquisa de produções de autores, entender como o cenário fonte da pesquisa é observado de forma teórica, para que seja possível um pré estabelecimento de fundamentos que norteie a pesquisa e assim vislumbre um resultado comparativo a tal realidade estudada.

O Emprego Doméstico é caracterizado a partir do artigo 1º da Lei Complemento nº 150 de 2015 que regulamenta, por conseguinte o empregado doméstico e imediatamente o conceitua .

As empregadas domésticas em suma, são caracterizadas de forma recorrente como uma funcionária do lar que frequenta quase ou diariamente o local onde trabalha e realizam trabalhos que muitas vezes são amplamente pesados, e não possuem em regra uma delimitação de serviço, no sentido de, as tarefas realizadas podem variar desde uma passagem de roupa até uma faxina completa, e é justamente nesse sentido que muitas vezes o trabalho doméstico se confunde com a tarefa de babá ou diarista.

Apesar de ser uma clássica confusão na sociedade, não deve ser confundida, devido ao alto padrão de subordinação atribuído a essas empregadas, no sentido de, em muitos locais de trabalho, até o serviço mais supérfluo como pegar um objeto caído do chão se torna imediatamente função da empregada doméstica.

É de conhecimento, que ao cargo de empregada doméstica existe uma ligação direta a pessoas em sua total maioria, mulheres, pobres, negras e de baixo grau acadêmico, como um emprego que atinge aqueles que estão amplamente marginalizados na sociedade, como uma das formas que a sociedade pós- abolição encontrou de alocarem essas pessoas novamente em cargos de alta subordinação, relembra assim o mestre Luiz Guilherme Mascarenhas:

“O serviço doméstico no pós-abolição assume características muito próximas da estrutura escravista vigente no período anterior. Assim, a abolição da escravatura

não representou melhora significativa para os empregados domésticos. Sem nenhuma instrução e sendo considerados como indivíduos de nível inferior, os negros contaram com poucas perspectivas de conseguirem trabalhos dignos<sup>2</sup>.”

Para além do alto grau de subordinação, existe ainda um problema econômico referente ao cargo, apesar do esforço que envolve a atividade laboral, os salários referentes a essa são ínfimos e na maioria das vezes não passa do teto previsto em lei para o cargo, que não vai além de um salário-mínimo nacional, tendo assim uma profissão extremamente exaustiva e uma recompensa que não se equipara.<sup>3</sup>

No entanto a luta para melhores salários, tão pouco é a realidade da maioria das prestadoras de serviço da categoria, isso porque essas lutam ainda por terem seus vínculos empregatícios regulamentados, segundo o DIEESE, em 2020, 70% das empregadas domésticas brasileiras não tinham carteira assinada, logo estavam ainda mais na margem da sociedade ao trabalharem por horas e não terem qualquer direito trabalhista ali defeso<sup>4</sup>.

Restando claro a necessidade por trás desse cargo, a sujeição por qualquer salário pago e qualquer condição possível, torna-se uma forma de sobrevivência indiscutível para essas mulheres.

Com a pandemia do COVID-19, esse cenário já conturbado de implementação dos direitos trabalhistas para empregadas domésticas ganhou mais alguns obstáculos, como sabemos, por se tratar de um vírus de alto contágio e mortalidade, uma das soluções de contenção da pandemia foi o isolamento social, imediatamente empresas montaram seus planejamentos para funcionar em maneira de Home-Office, porém o que fazer com um cargo estritamente físico?

---

<sup>2</sup> MASCARENHAS, Luiz Guilherme de Souza. **A novel legislação do empregado doméstico e a busca por igualdade de direitos**. 2013. Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Pág.15.

<sup>3</sup> PINHEIRO, L. TOKARSKI, C.; VASCONCELOS, M. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**. IPEA, 2019.

<sup>4</sup> DIEESE. **Trabalho Doméstico no Brasil**. Brasília, 2020.

Com o isolamento social, os padrões dessas mesmas empregadas passaram a estar dentro da residência e ainda mais sua família, razão que aumentou ainda mais as atividades exercidas pelas domésticas, haja vista que agora a quantidade de pessoas circulantes e de trabalho havia aumentado<sup>5</sup>.

Apesar da pandemia, essas empregadas não viram outra forma a não ser continuarem em seus serviços, afinal, foi criada uma lenda onde se aplicou o terror da demissão, ou seja, em uma realidade de caos econômico, uma empregada doméstica, que necessita daquele salário, jamais renunciava a seu emprego, regulamentado ou não, afinal as contas não parariam de chegar e mesmo com o risco de se contaminarem nos transportes públicos, era melhor do que nada.

“A pandemia de COVID-19 exerce um impacto econômico e sanitário negativo significativo e evidência de forma contundente desigualdades sociais persistentes, tais como aquelas que remetem à divisão sexual do trabalho, que nesse atual contexto pandêmico acentua as pressões sociais sobre o trabalho que é desempenhado majoritariamente pelas mulheres”<sup>6</sup>.

## 1.1. TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Para falarmos sobre o trabalho doméstico no Brasil, precisamos primeiro conceituar e apresentar os detalhes que diferenciam essa forma de trabalho das demais formas existentes no Brasil, sendo a apresentação dessa forma de trabalho completamente necessária para explicitar as características únicas inerentes ao mesmo, expondo assim sobre o que se trata um trabalhador doméstico e que direitos os mesmos possuem frente à legislação trabalhista.

### 1.1.1. SIGNIFICADO DA PALAVRA

---

<sup>5</sup> PINHEIRO, L. et al. **Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil**. Brasília, 2020.

<sup>6</sup> BAHN, Kate; COHEN, Jennifer; VAN DER MEULEN RODGERS, Yana. **A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally**. Gender, Work and Organization, 2020.

O termo “doméstico” nasce do latim, com origem na palavra domus que significa “casa”, quando pensamos no trabalho realizado em uma casa, a pessoa que o realiza, o empregado doméstico, conceituado pelo artigo 1 da Lei 5.859/72.

A partir desse significado iremos atribuir algumas características inerentes a função, tais como: que o trabalhador doméstico é sempre uma pessoa física, que realiza a atividade de modo contínuo, em um local de casa de outrem, no entanto sem fim lucrativo.

Portanto, adiciona-se os seguintes elementos que diferenciam de outras profissões ao definir legalmente o empregado doméstico, sendo esses: subordinação, onerosidade e pessoalidade. No entendimento de Delgado (2008), a Lei nº 5.859/72, deixou de mencionar os referidos elementos em uma tentativa de apenas apresentar em seu texto legal o ideal da diariedade<sup>7</sup>.

Nas palavras de Delgado (2008), o conceito de empregado doméstico é formado por alguns elementos jurídicos, sendo esses, cinco gerais e três especiais. Nos gerais, encontramos a pessoa física do prestador de serviços, a pessoalidade, a ausência de eventualidade, a subordinação e a onerosidade. Já para os especiais encontramos a ausência de fins lucrativos na prestação dos serviços, serviço esse prestado à pessoa ou família (excluindo aqui a possibilidade de prestar o serviço doméstico à uma pessoa jurídica) e em um local de residência<sup>8</sup>.

Para fins de conceituação, o que devemos extrair dessa classificação proposta por Delgado (2008) são os elementos fático-jurídicos especiais que cercam a definição, uma vez que, esses são especificamente direcionados à categoria dos empregados domésticos<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> DELGADO, M. G.. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2008.

<sup>8</sup> DELGADO, M. G.. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2008.

<sup>9</sup> DELGADO, M. G.. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2008.



Para entendermos o primeiro elemento, que versa sobre a ausência de fins lucrativos da prestação de serviços doméstico, precisamos compreender que esse na realidade é um elemento característico não da atividade do empregado, mas sim do empregador, uma vez que essas prestações de serviço se limita apenas a atividade pessoal dos empregadores.

Já o segundo está direcionado ao padrão de serviços de domésticas, versando que esse sempre será uma pessoa física, o que complementa o elemento anterior <sup>10</sup>.

Nesse sentido, só é possível que exista relação de emprego com empregadores com chefes sem vínculo sanguíneo <sup>11</sup>.

Finaliza-se com o terceiro elemento que trata da prestação de serviços domésticos que devem ocorrer no local de residência, não só no que diz respeito à residência do empregador, mas também no que se refere a família.<sup>12</sup>

Assim, para efeitos da contrapartida, a área residencial inclui também casas de campo, de veraneio, de praia, etc., se não for de interesse econômico, mas apenas de interesse familiar.

No que diz respeito a estes requisitos para a configuração do emprego no agregado familiar, podemos encontrar os mais diversos profissionais incluídos nesta categoria, bem como babás, empregadas domésticas, cozinheiras, nos termos do art. 1º da Lei nº 5.859/72<sup>13</sup>.

Neste trabalho, focaremos apenas nos empregados domésticos que foram definidos na Lei 5.859/72. Entretanto, para nos aprofundarmos no tema, precisamos fazer uma breve

---

<sup>10</sup> FERREIRA, A. B. **Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, 1985.

<sup>11</sup> ALMEIDA, D. C. **O Trabalho Doméstico**. Brasília, 2008.

<sup>12</sup> DELGADO, M. G.. **Curso de direito do Trabalho**. Brasília, 2016.

<sup>13</sup> BARROS, A. M. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. São Paulo, 2008.

análise sobre as trabalhadoras domésticas eventuais, as chamadas “jornalistas”, que são objeto deste trabalho, à luz da recente discussão sobre a configuração da emprego.

Diarista é a pessoa que presta serviços ocasionalmente no domicílio, sendo considerado trabalhador autônomo pela legislação. Não existe subordinações nessas relações de emprego, e as questões da quantidade de dias suscitava grande discussão como requisito para a configuração da relação de trabalho.

Antes da alteração da Lei n.º 150/2015, a jurisprudência tinha um papel crucial na distinção entre diaristas e empregados domésticos, muitas vezes não só baseado no teor da subordinação e sim com base na frequência da prestação de trabalho, visto que anteriormente o trabalho era prestado em menos de três dias por semana, para efeitos de desconsideração do reconhecimento do vínculo laboral.

### 1.1.2. A IMPORTÂNCIA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS PARA A ECONOMIA BRASILEIRA

O trabalho doméstico é extremamente importante para o desenvolvimento de um país, pois apesar do grande número de trabalhadoras domésticas, o papel que elas desempenham na vida de seus empregadores é de grande valia.

O aumento da quantidade de mulheres nos postos de trabalho exige a contratação de empregadas domésticas para cuidar das tarefas domésticas antes feitas pelos empregadores.

Contudo, não podemos deixar de pensar nas empregadas domésticas como um grande motor da economia. Dados do (PNAD) realizada pelo (IBGE) em 2022 concluíram que o Brasil tem aproximadamente 5,6 milhões de empregadas domésticas, concluindo as empregadas domésticas brasileiras formam um grupo de 92,3%.

De acordo com os dados extraídos do PNAD-IBGE feito em 2019, 54,34% das mulheres são ativas economicamente no Brasil, pesquisa essa que conclui a grandiosidade das empregadas domésticas no mercado de trabalho, vez que, dessas mulheres, 17% são empregadas domésticas.

Por esse motivo, é certa a afirmação de que a profissão de empregada doméstica é típica do sexo feminino, o que se correlaciona imediatamente ao preconceito já atribuído a figura feminina, atribuindo um duplo fator de desvalorização a profissão, visto o desprestígio já impregnado a profissão de doméstica.

A mesma pesquisa da OIT revelou que em alguns locais, como em Salvador, das mulheres entre 18 e 24 anos, 20% desse grupo são trabalhadoras domésticas, o que torna essa atividade uma das principais formas de inserção da mulher no ambiente de trabalho, vez que apesar de crescente, sua participação ainda é um desafio<sup>14</sup>.

Apesar de demonstrar um crescimento da mulher no mercado de trabalho, o grande número de mulheres jovens que atuam como empregadas domésticas se demonstra um motivo de preocupação, vez que se trata ainda de um cargo ao qual se existe muito preconceito, baixíssimos salários, informalidade e ausência de flexibilização de horários que permita que essas jovens possam estudar, a gigantesca precariedade dos vínculos de empregadas domésticas exacerba mais ainda as disparidades do mercado de trabalho. Dessa forma, faz-se necessário um estudo sobre as condições de acarretam a discriminação do trabalho doméstico, sendo essas, sumariamente, a raça e o gênero.

### 1.1.3. DO CARÁTER DISCRIMINATÓRIO

---

<sup>14</sup> OIT. Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Empregadas Domésticos, 2011.

O trabalho doméstico é uma categoria historicamente desacreditada pelos legisladores brasileiros e na sociedade. Por se tratar de uma categoria predominantemente feminina, conforme explicado acima, é necessário pensarmos nos pontos a seguir, o que pode ajudar a explicar algum dos motivos que levam o emprego doméstico a ser marginalizado.

#### 1.1.4. O TRABALHO DOMÉSTICO E O GÊNERO.

Em 2021, uma pesquisa do IBGE apresentou que as mulheres empregadas, com graduação, recebiam em média 20,5% do rendimento dos homens pelo mesmo trabalho. Esse desnível aumenta na medida que se aumenta a escolaridade, onde as mulheres têm uma renda média equivalente a 58% daquela paga aos homens.

Apesar da grande maioria das mulheres nas profissões de empregadas domésticas, há alguns homens que trabalham no campo, e esses poucos homens recebem mais do que as mulheres porque os homens geralmente ocupam cargos tradicionalmente mais bem pagos, como vigias, cozinheiros, motoristas, e empregadas da manutenção<sup>15</sup>.

Para melhor compreensão da questão de gênero, é importante salientarmos a história da legislação trabalhista feminina no país.

Na época colonial do Brasil, a massa de empregadas era composta quase inteiramente por escravos e índigenas (embora a coroa proibisse isso), enquanto as mulheres de pele clara eram levadas à terra para colonizá-la, com o papel exclusivo de esposa. Na época, o setor era incipiente, doméstico, com a participação de mulheres solteiras que faziam atividades como confeitarias, rendeiras e costureiras. Existia ainda um comércio itinerante, dirigido principalmente por mulheres, livres e cativas<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> SANTOS, Gabriela Renata R. dos, et al. **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

<sup>16</sup> CALIL, L. E. S.. **Direito do Trabalho da Mulher**. São Paulo, 2007.

O Brasil da continuidade a cultura escravagista e ignora a presença das mulheres porque elas não tinham direito ao voto e a grande maioria era analfabeta, reconhecendo a mulher do lar que se preocupava apenas com a família, enquanto as mulheres de família pobre tinha que trabalhar, enfrentava preconceito, pois a atividade laboral da mulher não era bem avaliada pela sociedade. Não havia legislação trabalhista, como ficou claro com o crescimento que enfatizava a divisão do trabalho por gênero.<sup>17</sup>

Como resultado, as mulheres passaram a ser marginalizadas porque sua natureza era considerada doméstica, deixando-as em uma posição segregada em uma sociedade que atribuiu certos papéis de trabalho às mulheres com base nas expectativas sociais, e não em sua capacidade de realizar determinadas atividades<sup>18</sup>.

Através da globalização, o emprego doméstico foi desvalorizado e não recompensado devido à valorização da atividade produtiva que movimentava a economia.

No país, após a emancipação dos escravos no ano de 1888, um grande número de empregadas adentrou no mercado de trabalho, mas não havendo espaços para sua alocação, o que desencadeou um processo de migração, cujos modelos de economia familiar impunha dupla jornada de trabalho à mulher, na fazenda e em casa. Logo, alguns desses imigrantes foram para as cidades e se juntaram aos libertos, o que provocou a aceleração da urbanização das capitais, conseqüentemente, o aumento do trabalho feminino nas cidades. No entanto, as mulheres eram pouco pagas, com um custo trinta por cento menor para os empregadores<sup>19</sup>.

Foi a partir do início da industrialização do país que foram concedidas as legislações sobre o trabalho, enquanto sua força de trabalho era amplamente utilizada pela indústria.

---

<sup>17</sup> SILVA, M. C. **População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2003.

<sup>18</sup> PENIDO, L.O. **Legislação, Equidade e Gênero e Cultura patriarcal Brasileira: Uma relação Difícil**. Curitiba, 2006.

<sup>19</sup> CALIL, L. E. S.. **Direito do Trabalho da Mulher**. São Paulo, 2007.

A primeira lei de proteção à mulher trabalhadora foi sancionada a Lei nº 1.596/1917 criou o "SSE que proíbe a mulher de trabalhar em lugares de indústria nos últimos períodos da nos primeiros seis meses do parto" . Mais tarde, em 1923, o Decreto Federal nº 16.300 garantiu que as mulheres grávidas descansassem 30 dias antes e 30 dias depois do parto, também permitiu que amamentassem seus bebês e criou estações diurnas ou enfermarias próximas aos locais de trabalho.<sup>20</sup>

A 3ª Convenção da OIT garantiu licença compulsória remunerada 6 semanas antes e 6 semanas depois o parto e duas pausas de 30 minutos por dia de aleitamento, a 4ª Convenção deixou de permitir o trabalho noturno de mulheres nos setores público e privado, excetuando-se aquelas que trabalhavam em local de emprego familiar. Entretanto, o Brasil só promulgou tais convenções em 1956 e 1937.<sup>21</sup>.

Em 1932, o Decreto nº 21.417-A versou sobre o trabalho em local insalubre para mulheres, proibindo também o trabalho noturno. A referida lei garantiu remuneração igual e proteção à maternidade ao proibir a demissão por motivo de gravidez e a licença maternidade de 4 semanas, e duas semanas de descanso, para uma funcionária que fizesse um aborto ilegal.

No entanto, a Carta Magna de 1937 assinada por Getúlio Vargas não garantiu a estabilidade empregatícia e, ao não mencionar a equiparação salarial, permitiu a publicação de normas discriminatórias. Dessa forma, foi aprovado o Decreto Legislativo nº 2.548/1940, permitindo que as mulheres recebessem até 10% menos que os homens, ação parabenizada pelo fato de que as medidas de proteção à mulher, como higiene e cuidados com a saúde, já oneravam as mulheres trabalhar.<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> SILVA, M. C. **População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2003

<sup>21</sup> SANTOS, G. R. R. dos, et al . **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

<sup>22</sup> SANTOS, G. R. R. et al . **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

A CLT entrou em vigor em 1943 por meio do Decreto Legislativo nº 5.452 com base no princípio da busca pela igualdade. Nesse sentido, a proteção ao trabalho da mulher, que consta na legislação, dizia respeito à proteção da saúde, da moral e da capacidade reprodutiva da mulher. Normas como a proibição de horas extras sem atestado médico, a proibição do trabalho noturno e o ônus patronal da proteção à maternidade apenas aumentaram a segregação das mulheres em menos ocupações, enquanto os empregados do sexo masculino eram muitos sem garantias sociais.<sup>23</sup>.

Após a aprovação da Constituição de 1946, iniciou-se uma nova fase de lento reconhecimento dos direitos das trabalhadoras brasileiras. Esse diploma determinou as garantias já dadas aos empregados no Brasil e também inovou ao garantir direitos aos desempregados(seguro desemprego), à greve e a PLL da empresa.<sup>24</sup>

Com o desenvolvimento das cidades e da indústria no país na década de 1950, surgiram diversos empregos, principalmente no comércio, sendo grande parte ainda ocupada por mulheres das classes populares. Como a industrialização comprava parte daquilo que aera produzido domiciliarmente, era preciso dinheiro para adquirir tais bens, empurrando as mulheres para o mercado de trabalho, atraídas por uma maior independência e capacidade de satisfazer suas necessidades pessoais.<sup>25</sup>

Apesar dos preconceitos ainda existentes, as mulheres foram assim cada vez mais inseridas no mercado de trabalho brasileiro, porém seu trabalho ainda era tratado como marginalizado. Nesse contexto, finalmente em 1962, com a chegada do estatuto da mulher a Lei nº 4.121/1962 <sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> CALIL, L. E. S. **Direito do Trabalho da Mulher- Uma Questão da Igualdade Jurídica Perante à Desigualdade**. São Paulo, 2007.

<sup>24</sup> GOMES, A. V. G. **A proteção Internacional contra a discriminação da mulher no trabalho IN: Revista do Direito do Trabalho**. Curitiba, 2004

<sup>25</sup> CALIL, L. E. S. **Direito do Trabalho da Mulher- Uma Questão da Igualdade Jurídica Perante à Desigualdade**. São Paulo, 2007.

<sup>26</sup> SILVA, M. C. **População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2003

O final das décadas de 1960 e 1970 foi marcado pelo comando de um regime ditatorial militar, que influenciou o direito do trabalho, que passou a ter contornos econômicos, subordinados aos objetivos do governo. Esse período determinou o crescimento da mulher no espaço de trabalho, entrando nas faculdades, na política e nos espaços de luta pelo respeito social<sup>27</sup>.

A crise econômica vivida na década de 1980, que nivelou a renda dos brasileiros, à medida que aumentava o número de empregos devido à estagnação da economia trabalham no setor terciário<sup>28</sup>.

O documento constitucional de 1988, que foi criado após a derrubada do regime militar, tinha como principal significado a garantia de direitos fundamentais, que não foram respeitados durante o regime militar. Nesse sentido, um dos princípios fundamentais da constituição de 1988 é o princípio da igualdade entre os sexos, distinguindo a desigualdade onde ela é evidente e deixando de lado as negativas anteriormente presentes na constituição, como a mulher trabalhar à noite ou em ambientes insalubres<sup>29</sup>.

Entre as garantias mais importantes para o trabalho feminino contidas na Carta de 1988 estão a licença-maternidade estendida para cento e vinte dias e a óbvia estabilidade da gravidez, a proteção do espaço de trabalho feminino por meio de políticas de promoção que garantam às mulheres igualdade de acesso e oportunidades de emprego. aos homens, bem como a proibição de diferenças salariais no desempenho de funções e critérios de recrutamento baseados no gênero. Assim, com muitas dificuldades, as mulheres trabalhadoras conquistaram seu valor na sociedade e começaram a disputar cargos mais importantes na tentativa de melhorar seu nível de escolaridade<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> SILVA, M. C. **População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2003

<sup>28</sup> GOMES, A. V. M. **A proteção Internacional contra a discriminação da mulher no trabalho**. Curitiba, 2004.

<sup>29</sup> SILVA, M. C. **População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2003.

<sup>30</sup> GOMES, A. V. M. **A proteção Internacional contra a discriminação da mulher no trabalho IN: Revista do Direito do Trabalho**. Curitiba, 2004



Apesar dos atuais desenvolvimentos legislativos, onde o direito ao trabalho das mulheres transpassou a proteção para a promoção, a atualidade do espaço de trabalho mostra que ainda existe uma grande desigualdade de salários entre os gêneros no espaço de trabalho, principalmente nas preocupações com salários e progressão na carreira<sup>31</sup>.

O número de executivos nas principais empresas do país não ultrapassa 17%, através dos dados da pesquisa realizada pela Revista Exame em 2003, e o rendimento médio de uma funcionária brasileira é de 70% do valor percebido do ponto de vista do trabalhador masculino, essa realidade traz as mulheres a um padrão socioeconômico inferior, ainda que exerçam as mesmas atividades que os empregados masculinos.<sup>32</sup>

Para lutar contra o machismo estrutural, a igualdade no trabalho deve ser reconhecida como um direito fundamental e esse princípio deve ser aplicado por meio de políticas positivas. A igualdade, que hoje é formal, deveria ser aplicada na realidade formalmente. Não combater as atuais desigualdades nos direitos trabalhistas das mulheres quer dizer ir de modo contrário ao ideal da universalização de direitos do trabalho.<sup>33</sup>

#### 1.1.5. O TRABALHO DOMÉSTICO E A RAÇA

O trabalho doméstico é em sua maioria realizado por mulheres negras, esse é um vestígio importante deixado pela escravidão, o que se atrela ao Brasil de forma ainda mais abrupta vez que o país foi o último a oficializar sua abolição, e que tão pouco se preocupou em fornecer a assistência para as pessoas negras antes escravizadas, fato que reflete na sociedade e especialmente nas relações de emprego até os dias de hoje<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> FIGUEIRA, H. L. M. et al. **DO ESCRAVO DE FORNO E FOGÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO: uma análise crítica sobre a aplicabilidade da Lei Complementar nº 150/2015**. São Paulo, 2018.

<sup>32</sup> SANTOS, G. R. R. et al. **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

<sup>33</sup> SANTOS, G. R. R. et al. **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

<sup>34</sup> FIGUEIRA, H. L. M. et al. **DO ESCRAVO DE FORNO E FOGÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO: uma análise crítica sobre a aplicabilidade da Lei Complementar nº 150/2015**. São Paulo, 2018.

Segundo dados do IBGE, a participação de mulheres negras na função de empregadas domésticas representa 57% dos trabalhadores no Brasil. No grupo das empregadas domésticas que não possuem carteira assinada, que correspondem a 73,8%, a esmagadora maioria é formada por mulheres negras, com cerca de 58,3%.<sup>35</sup>.

Pensando na história do trabalho doméstico, já exposta, confirmamos o fundamento na cultura escravagista brasileira, onde a maior parte dos serviços domésticos eram realizados por escravas, que continuaram a exercer a mesma atividade após a libertação devido à ausência de um mercado de trabalho para absorver grande número de postos de trabalho criados pela abolição da escravatura<sup>36</sup>.

Vale ressaltar também que graças a esse fato, o mercado de trabalho não aceitava os recém libertos devido ao preconceito racial, aliás, sem a menor educação, e justamente tais fatos foram decisivos para que fossem delegados aos chamados “indignos” e rejeitado pela sociedade.<sup>37</sup>.

Até hoje a população negra ainda sofre preconceitos velados na sociedade, e no mercado de trabalho tais preconceitos se manifestam da pior forma. Uma forma está relacionada à salários, de acordo com dados do DIEESE, informa que a renda média dos pretos e pardos no Brasil é metade da população branca.<sup>38</sup>

A taxa de desemprego também foi menor para os não-negros. Isso porque a população negra ocupa empregos mais vulneráveis, principalmente as mulheres negras, como empregadas domésticas. Em relação ao desenvolvimento profissional, a situação do povo negro, que tem dificuldades de ascensão profissional e não recebe espaço adequado nos

---

<sup>35</sup> IBGE. ESTATÍSTICAS DE GÊNERO – INDICADORES SOCIAIS DAS MULHERES NO BRASIL, Brasília, 2019.

<sup>36</sup> SANTOS, G. R. R. et al. **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

<sup>37</sup> FIGUEIRA, H. L. M. et al. **DO ESCRAVO DE FORNO E FOGÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO: uma análise crítica sobre a aplicabilidade da Lei Complementar nº 150/2015**. São Paulo, 2018.

<sup>38</sup> DIEESE. **A desigualdade Racial no Mercado de Trabalho**. Brasília, 2002.

"eventos de aumentos de cargos de chefia, gestão ou comando, quem tem mais responsabilidade, visibilidade e recompensa também não é favorável".<sup>39</sup>

Para acessar o emprego em locais de cargos altos e salários mais altos ocorre apenas em cargos menos qualificados e mal remunerados<sup>40</sup>.

Nesse sentido, o conjunto de características atreladas a função de doméstica, quais sejam, mulheres pobres, negras e com baixa instrução acadêmica, verificamos que o racismo é o grande atuante que perpetua a escravidão até os dias atuais, visto que para essas mulheres, pouco seria possível, ter outra profissão que não essa<sup>41</sup>.

Pensando sobre o racismo, Almeida (2021) versa que o racismo se ilustra de três diferentes formas. No racismo individualista, o que ocorre é um ato de uma única pessoa, pautado na irracionalidade, o que leva a sanções menos severas no âmbito civil e penal, uma vez que esse é apenas entendido como um preconceito, como algo pequeno que “não existe uma sociedade racista, e sim indivíduos racistas, esses tomam atitudes individuais ou coletivas”, o que caracteriza assim, que as ações racistas de um empregador por exemplo, não são uma questão a ser resolvida e sancionada pela sociedade, sendo somente um ato individual do empregador ou do grupo formado por ele<sup>42</sup>.

O autor então segue suas instruções sobre o racismo institucional que agora sai do aspecto de apenas lidar com um mero ato individualista para agora explicar como as sociedades funcionam, pois estas agora defendem que certos grupos sejam privilegiados na sociedade e marginalizam outros o que cria o que o autor chama “desvantagem irreversível”, pois se é caracterizada por um conjunto de elementos inerentes a um papel marginalizado, certamente o será, o que explica brevemente porque um conjunto de trabalhadoras negras,

---

<sup>39</sup> SILVA, M. C. **População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2003.

<sup>40</sup> SANTOS, G. R. R. et al. **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

<sup>41</sup> ARAÚJO, J. **“A abolição veio e não libertou”**. Salvador, 2017.

<sup>42</sup> ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo, 2021.

pobres e de baixa escolaridade pode ser diretamente associado ao trabalho doméstico em particular.

Por se tratar de um conjunto de características atribuídas à função por meio do racismo institucional, a autora conclui que “até o momento se verificou que o conceito institucional de racismo considera o poder como elemento central das relações raciais. Sério, racismo é supremacia”<sup>43</sup>

Por fim, o autor trata do racismo estrutural e afirma que esta história quando correlacionada ao racismo estrutural torna a sociedade como uma grande reprodutora desses padrões, tornando o cotidiano das pessoas afetadas por ele cada vez mais difícil, vez que a luta aqui é contra a estruturação da sociedade”<sup>44</sup>.

O cotidiano das empregadas domésticas revela claramente o racismo por ser muito abnegado, o que causa danos físicos e psicológicos às trabalhadoras, mulheres, como já citado, em sua maioria negras, pobres e com baixa escolaridade, porém esse grupo é numeroso na sociedade brasileira, para quem pertence a esse padrão de classe, é normal que as mulheres que participam do mercado de trabalho sejam majoritariamente empregadas domésticas, pois na maioria das vezes é a única profissão que lhes convém, e se cria em um grupo que já conhece e de certa forma já se adaptou à realidade, como não conhece outra, uma certa normalização do comportamento racista dos seus patrões é um ponto crucial, porque aqui ela submete-se e o racismo é um tema já internalizado<sup>45</sup>.

Ter uma funcionária que caminha ao seu lado durante as compras é um status social objetificado pelos empregadores porque prova que, em muitos casos, mesmo que uma empregadora branca em particular não tenha emprego, ter alguém para passear com seu filho

---

<sup>43</sup> ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo, 2021.

<sup>44</sup> ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo, 2021.

<sup>45</sup> SANTOS, G. R. R. et al. **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

na frente de quem você é servir ao público ou servir comida apenas no lanche da tarde, mostra que mesmo que você possa fazer isso sozinho, o status social precisa ser demonstrado com a contratação de uma empregada doméstica para cuidar até das tarefas mais básicas do dia a dia<sup>46</sup>.

Gonzalez (1984) versa que muito além das tarefas ligadas a casa, a empregada doméstica se torna mãe dos filhos da empregadora, haja vista que essa está sempre presente no dia a dia, ao contrário da genitora, que está sempre indisponível<sup>47</sup>.

Mesmo sendo cuidados muitas vezes exclusivamente por empregadas domésticas, e crescerem tendo como figura de mãe tais mulheres, essas crianças crescem e passam a perpetuar os mesmos tratamentos da família para com a empregada, o que por si só tornará para mais uma geração, ter uma empregada doméstica apenas um acessório de luxo, perpetuando mais uma vez o racismo na sociedade<sup>48</sup>.

Dessa forma, deveríamos promover a inclusão dos empregadas negras, perpetua prática discriminatória. Assim, apesar das políticas públicas para promover a inserção da população negra em um espaço de trabalho mais qualificados, como as cotas em faculdades, ainda há grandes desigualdades e discriminações contra uma parcela da população<sup>49</sup>.

Então enquanto a mulher negra sofre com o preconceito racial, a mulher negra sofre duplamente: preconceito racial e preconceito de gênero, o que se traduz em uma grande participação da mulher negra nos afazeres domésticos por ser uma grande porta de entrada para as mulheres no mercado de trabalho para empregadas que não encontram espaços em outras profissões.

---

<sup>46</sup> FIGUEIRA, H. L. M. et al. **DO ESCRAVO DE FORNO E FOGÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO: uma análise crítica sobre a aplicabilidade da Lei Complementar nº 150/2015**. São Paulo, 2018.

<sup>47</sup> GONZALES, L. **Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira**. Anpocs, 1984.

<sup>48</sup> SANTOS, Gabriela Renata R. dos, et al. **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

<sup>49</sup> DA CRUZ, J.C. **O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade**. Espírito Santo, 2011.



## 2. O CAMINHO DA LEGISLAÇÃO SOBRE AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

Ávila (2009) versa que o trabalho doméstico possui reflexos até hoje do passado escravocrata do país e dessa forma o país historicamente nunca se preocupou irregular ou legislar especificamente sobre a matéria trabalho doméstico na mesma velocidade que corria com as outras funções ou cargos. A autora ainda argumenta que ter um escravo como propriedade já não é possível algum tempo, porém esse fato não impede que algumas pessoas ainda sejam postas nessa situação<sup>50</sup>.

Sobre o tema, Villatore e Peron (2016) argumentam que essas pessoas que permanecem nessa situação na atual realidade são em suma crianças ou adolescente que chegam ainda muito novas nessas famílias com condições financeiras mais altas, sendo retiradas de seus lares, as prometendo melhores condições de vida seriam tratadas como se da família fossem, no entanto, o que recebem pela prestação de seus serviços é na verdade alimento, vestimentas, e uma cama para dormir<sup>51</sup>.

Villatore e Wülfing (2017), explicam que os direitos fundamentais nascem na busca de ver garantida a dignidade da pessoa humana, e que no decorrer do tempo conquistaram espaço formalmente no mundo contemporâneo, mas depois de tanto tempo ainda não se vê garantido esses direitos aqueles que foram marginalizados e excluídos da sociedade historicamente<sup>52</sup>.

Depois do fim da escravidão, as empregadas domésticas ficaram por muito tempo sem legislação específica para regulá-la, excluída de qualquer trabalho, previdência social e

---

<sup>50</sup> Betânia De Melo Avila, Maria; Salete Barbosa Cavalcanti, Josefa. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas : tensões entre dominação/exploração e resistência**. 2009. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009.

<sup>51</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; PERON, Rita de Cássia Andrioli Bazila. **O trabalho doméstico análogo a condição de escravo como exemplo de trabalho forçado ainda existente no Brasil**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, 2016.

<sup>52</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; WÜLFING, Juliana. **Garantia dos direitos fundamentais frente ao tráfico humano e ao trabalho escravo – direito ao trabalho**. Direitos Fundamentais & Justiça. Belo Horizonte, 2017.

cidadania, uma vez que a CLT de 1972 no artigo 7 deixa de proteger as empregadas domésticas do escopo de suas normas de proteção<sup>53</sup>.

No entanto, essa situação permaneceu até 1972 com a aprovação da Lei nº 5.859, que efetivou certos direitos aos empregadas domésticos.

Foi apenas com a Lei nº 5.859 que as empregadas domésticas receberam uma legislação especial que, concedeu os seguintes direitos: férias anuais de 20 dias a cada 12 meses; anotação do Cartão de Trabalho e Segurança Social; inclusão do empregado como segurado obrigatório na pensão de serviço<sup>54</sup>.

No entanto, parece que a evolução legislativa instituído pela Lei nº 5.859/72 restou pouco eficaz, pois os empregadas domésticas continuaram de fora dos direitos destinados aos demais listados na CLT.

Posteriormente, o Decreto nº 95.247/87 dispôs sobre a extensão do vale-transporte à categoria nacional.

No entanto, somente em 1988, quando foi aprovada a CF, a categoria dos empregadas conseguiram uma série de direitos expressos em seu artigo 7º do diploma legal.

A Medida Provisória nº 1.986/1999 e sua posterior reedição, com sua transformação na Lei nº 10.208/2001, permitiu que os empregadores estendessem o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço aos empregadas domésticos por ato voluntário de março de 2000.

---

<sup>53</sup> DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. 14. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>54</sup> DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. 14. São Paulo: LTr, 2015.



Outrossim, a trabalhadora doméstica foi incluída no programa de seguro-desemprego nos casos onde ocorrem ato voluntário do empregador ou em caso de rescisão sem justa causa.

Avançou-se ainda na legislação da categoria das empregadas domésticas por meio da Lei 11.324/2006, que ampliou o volume de direitos dessa categoria.

Nesse sentido, a Lei nº 11.324/2006 garantiu as empregadas domésticas a garantia de não terem descontadas em seus salários valores para provisão de alimentação até o moradia, pois esses serviços não têm natureza salarial, ademais, são de natureza necessária a prática da atividade e por isso não podem ser descontados do mesmo. No entanto, as despesas de alojamento podem ser deduzidas desde que seja um local diferente da residência onde o serviço é laborado e que tal formulário haveria sido assinado entre os indivíduos.

A referida lei citada também garantiu à categoria o direito a férias de 30 dias com, no mínimo, 1/3 a mais do que o salário normal, a cada 12 meses de trabalho.

As trabalhadoras domésticas grávidas também tiveram proteção garantida contra demissão sem justa causa a partir do momento da ciência da gravidez em até 5 meses após o parto.

A referida lei acrescentou ainda à categoria o direito ao descanso semanal remunerado aos domingos e feriados nacionais e feriados, assim como o dever de receber verbas no importe calculado no dobro de tempo trabalhado nos casos de feriados.

Em 2013, foi aceita a EC nº 72, que modificou a redação do artigo 7º da CF/88 com o objetivo de estabelecer a igualdade entre empregadas domésticas e demais empregadas das cidades e do campo.

Verificando-se o texto da referida lei, nota-se que alguns dos direitos introduzidos têm eficácia garantida de forma imediata, e outros têm eficácia e aplicabilidade limitada consoante a norma infraconstitucional.

Assim, temos um uma lei que aumenta os direitos das empregadas domésticas previstos na CF/88, no entanto não obteve sucesso em assegurar a igualdade de direitos trabalhistas, pois muitos direitos ainda precisam ser afirmados.

## 2.1. A LEI DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

No ano de 2015 nasceu a Lei Complementar nº 150/2015 para modificar os direitos que foram estendidos aos empregadas domésticos por meio da Emenda Constitucional nº 72/2013, que garantiu esta categoria de novos direitos trabalhistas que não foram contemplados em um único parágrafo 7º da CF/1988.

No entanto, podemos confirmar que a LC nº 150/2015 ultrapassou seu único objetivo regulatório da Emenda Constitucional nº 72/2013 e inovou um meio jurídico para a regulamentação e seguridade ao trabalho doméstico <sup>55</sup>.

Nesse sentido, devemos salientar que a referida LC foi criada para disciplinar as regras de trabalho doméstico, porém seu artigo 19 introduz a aplicação amparada, como for possível, das seguintes regras: Lei nº 605/1949, que dispõe sobre a remuneração semanal remunerada descanso; Lei nº 4.090/1962, que institui a gratificação natalina dos empregadas nº 4.749/1965, que dispõe sobre o pagamento da gratificação natalina; nº 7.4185/1985, que dispõe sobre o vale-transporte e, por fim, a CLT aprovada pela Lei nº 5.452/1943.

A partir da Lei Complementar, alguns direitos foram regrados como regime remuneratório, jornada de trabalho, adicional noturno, seguro desemprego gratificação viagem, auxílio compensatório, FGTS, regime de meio período, licença, justa causa, acidente de trabalho seguros e Segurança Social, entre outros. A seguir analisaremos o que a lei estipulava com tais direitos.

### 2.1.1. ESPÉCIES DE CONTRATO

Para as empregadas domésticas, os contratos seguem a determinação de tempo indeterminado. A LC nº 150/2015 em seu artigo 4º, entretanto, permitiu a contratação de

---

<sup>55</sup> LEITE, C. H. B. et al. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à lei complementar nº 150/2015**. São Paulo, 2015.

trabalhador doméstico por tempo determinado em alguns casos. Uma delas é o contrato de experiência.

O artigo 5º da Lei Complementar estabelece que o contrato experimental deve conter o prazo máximo de noventa dias, prorrogável por um novo período, somente se a soma desses dois prazos não ultrapasse noventa dias.

Tratando-se de período probatório, os artigos 6º, 7º e 8º da Lei Complementar estipulam que, enquanto durar o contrato, o empregador que despedir o trabalhador sem justa causa é obrigado a pagar-lhe metade da remuneração que despedir a título de indenização. teria direito até o fim do período.

Ainda, o empregado doméstico não pode rescindir o contrato sem justa causa podendo ser penalizado em ter que indenizar o empregador pelos prejuízos que sofrer em decorrência desse fato. Por fim, a lei prevê que o aviso prévio não será cobrado no período de teste.

Ademais do contrato probatório, a LC também permite a celebrar contratos por prazos determinados em casos de necessidades familiares temporárias do empregadores domésticos, como em casos de uma mudança de familiar ou em estudar por um específico período de tempo. Neste caso, seria admissível a contratação de uma empregada doméstica para prestar serviços a essa pessoa por determinado período.

A LC nº 150/2015 também regula o trabalho temporário em caso de suspensão temporária do trabalho do trabalhador doméstico cuja relação de trabalho tenha sido interrompida ou suspensa.

### 2.1.2. DA CARGA HORÁRIO DE TRABALHO DOMÉSTICO

A LC preservou as normas constitucionais quanto ao limite de oito horas diárias, quarenta e quatro horas semanais e duzentas e vinte horas mensais.

Nesse aspecto, a lei no art. 3º oferece aos empregadas domésticos a possibilidade de realizar trabalho em tempos divididos, apenas se a jornada de trabalho não exceder vinte e cinco horas semanais.

O artigo 10 da Lei também permite expressamente que os empregadas domésticos trabalhem doze horas seguidas de trinta e seis horas de descanso contínuo, desde que haja acordo escrito entre as partes para observar os intervalos de descanso e refeição.

### 2.1.3. COMPENSAÇÃO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

A remuneração das horas extras do empregado doméstico foi mantida em cinquenta por cento acima da hora comum, no caso de exceder a duração do trabalho diário ou semanal.

No entanto, o parágrafo 4º do artigo 2º da Lei Complementar permite um regime de compensação horária, de modo que as horas extras prestadas em um dia não serão pagas, mas compensadas em dia posterior, se as partes tiverem estabelecido tal legislação.

O § 5º, entretanto, dispõe que, embora haja regime de remuneração, as primeiras quarenta horas excedentes à jornada normal de trabalho deverão ser pagas com o adicional de cinquenta por cento correspondente. Assim, somente as horas que ultrapassarem as primeiras quarenta poderão ser compensadas no prazo máximo de um ano. Se não for compensado, as horas extras devem ser pagas<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> SOUZA JÚNIOR, A. U. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo, 2015.

O n.º 8 do artigo 2.º da Lei Complementar n.º 150/2015 estipula que o trabalho prestado aos domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao descanso semanal.

As horas extras também estão disponíveis para funcionários de meio período. No entanto, o parágrafo 2º do artigo 3º da Lei Complementar estabelece que, nesses casos, a jornada normal de trabalho pode ser excedida em no máximo de uma hora, se houver acordo escrito que permita o trabalho extraordinário. Os funcionários que trabalham meio período devem ter no máximo seis horas diárias<sup>57</sup>.

#### 2.1.4. ADICIONAL NOTURNO

O artigo 14.º do suplemento à Lei n.º 150/2015 regulamenta os turnos noturnos como turnos compreendidos entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, sendo os turnos noturnos de cinquenta e dois minutos e trinta segundos. Nesse caso, o trabalhador terá a remuneração registrada na CTPS somada de 20% (vinte por cento).

#### 2.1.5. DOS ADICIONAIS DE VIAGENS

No caso do empregado doméstico encarregado de acompanhar o empregador que presta serviços na estrada, a lei consagrou a possibilidade de compensação por tempo de trabalho em caso de horas extras e ajustou o pagamento do respectivo suplemento, que será de, pelo menos, vinte e cinco por cento maior do que o salário normal por hora.

Introduziu ainda, nos termos do n.º 3 do artigo 11.º, a possibilidade de transferência deste acréscimo para um banco de horas a utilizar à vontade do trabalhador. Porém, é necessário que haja acordo prévio por escrito entre empregada e empregador não se aplica acordos verbais.

---

<sup>57</sup> SOUZA JÚNIOR, A. U. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo, 2015.

#### 2.1.6. DOS INTERVALOS INTRAJORNADA

A Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu expressamente o direito dos empregadas domésticos a uma pausa para descanso ou refeição de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, podendo ser reduzido mediante acordo prévio por escrito por trinta minutos.

Além disso, no parágrafo 1º do artigo 13, impôs a divisão do intervalo em dois períodos, se cada um deles tiver no mínimo uma hora, mas no máximo quatro horas por dia, caso o empregado permaneça na residência.

#### 2.1.7. DO FORMULÁRIO DE HORÁRIOS

Quanto ao controle da jornada de trabalho, o artigo 12 prescreve que “será obrigatório o registro da jornada de trabalho do trabalhador doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, conforme o caso”. Essa exigência legal serve para hipótese de ação judicial, onde o empregador, que tem o ônus da prova da existência de horas extras, pode apresentar esse controle ao tribunal.

#### 2.1.8. DAS FÉRIAS DA EMPREGADA DOMÉSTICA

O direito às férias anuais remuneradas, que já era obtido com base no artigo 7º da CF e na EC nº 72, foi preservado pela LC nº 150/2015. Nesse sentido, o empregado doméstico ainda tem direito a férias anuais remuneradas de trinta dias a cada período de doze meses trabalhados com, no mínimo, 1/3 a mais do que o salário regular.

Entretanto, a alteração trazida pela LC n° 150/2015, em seu artigo 17, assegurou ao empregado doméstico que trabalha em regime de meio período o direito a férias a cada doze meses de duração do contrato de trabalho.

A lei acima determina, portanto, o número de dias de férias com base no número de horas trabalhadas na semana<sup>58</sup>.

### 2.1.9. DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA

A LC n.º 150/2015 consagrou no seu artigo 22.º a indenização compensatória a pagar antecipadamente pelo empregador por quaisquer danos que possam conduzir à cessação do contrato de trabalho doméstico, tais como o despedimento sem justa causa ou por culpa do funcionário. Empregador. Esta remuneração corresponde a 3,2% da remuneração devida no mês anterior.

Nesse sentido, o empregador doméstico é obrigado a depositar adiantamentos mensais na conta caução do FGTS do empregado doméstico em razão da futura rescisão do contrato.

É importante ressaltar que tal adiantamento compensatório independe do valor de oito por cento referente ao pagamento mensal do FGTS de acordo com o inciso IV do artigo 34 da Lei Complementar n° 150/2015. Nesse sentido, além de pagar 8% do FGTS, os empregadores domésticos terão que pagar um adicional de 3,2% como multa indenizatória.

No entanto, o n.º 1 estabelece que, em casos justificados ou a pedido de cessação do contrato de trabalho por tempo determinado, reforma e morte de empregado doméstico, o empregador dispõe das quantias depositadas e, em caso de culpa mútua, cada parte têm o direito de levantar metade das quantias depositadas nos termos do n.º 2 do artigo.

---

<sup>58</sup> SOUZA JÚNIOR, A. U. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo, 2015.



#### 2.1.10. DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O legislador na LC n.º 150/2015 versou sobre as hipóteses que levem ao despedimento de empregado doméstico por justa causa, disciplinou. Tais hipóteses são: exposição a maus-tratos de idoso, enfermo, deficiente ou criança a cargo direto ou indireto de empregado; praticar ato de improbidade; incontinência por mau comportamento ou mau comportamento; a condenação do empregado por infração penal transitada em julgado, sem possibilidade de recurso, se não houver suspensão da pena; negligência no desempenho de suas funções; embriaguez habitual ou em serviço; um ato de indisciplina ou desobediência; afastamento do trabalho, assim considerado como ausência injustificada ao trabalho por, no mínimo, trinta dias consecutivos; atos lesivos à honra ou reputação ou ofensas físicas praticadas no serviço contra qualquer pessoa, exceto em casos de legítima defesa ou legítima defesa de outrem; atos lesivos à honra ou à boa reputação ou crimes físicos praticados contra o empregador doméstico ou sua família, salvo legítima defesa, própria ou alheia; e jogos de azar constantes.

Nesses casos, o empregado doméstico terá os seguintes direitos rescisórios: saldo salarial; feriados e feriados proporcionais de acordo com a Convenção 132 da OIT; 13º salário e 13º proporcional; Levantamento do FGTS, incluindo indenização compensatória.

No que diz respeito ao despedimento indireto, a LC n.º 150/2015, no seu artigo 27.º, estabeleceu num único parágrafo os atos que ocorrerão se o empregador os praticar.

#### 2.1.12. E-SOCIAL

A LC n.º 150/2015 nos seus artigos 31.º e seguintes introduziu o Simples Doméstico, que representa um regime uniforme de pagamento de impostos, contribuições e outros emolumentos do empregador doméstico, que deverá ser ajustado no prazo de cento e vinte

dias a partir da data de entrada em vigor da lei. Com o objetivo de facilitar o pagamento de tributos decorrentes da celebração de relações trabalhistas, foi criada tal regulamentação.

O artigo 34 da LC nº 150/2015 estabeleceu que o Simples Doméstico assegurará a cobrança mensal por meio de um único documento de cobrança.

### 2.1.13. OUTRAS ALTERAÇÕES

Outra alteração trazida pela LC nº 150/2015 diz respeito à não apreensão dos bens da família, que foi estabelecida pelo artigo I, artigo 3º da Lei 8.009/1990 que o empregado doméstico pode alegar a existência de bens da família no caso de um anexo para satisfazer seus créditos.

Além disso, o § 21 da LC nº 150/2015 consagrou a obrigatoriedade de inclusão do trabalho doméstico no regime do FGTS, que antes era uma opção do empregador. No entanto, a lei deixa claro que para a efetivação desse direito é necessário um regulamento a ser editado pela Diretoria do FGTS, que deve assegurar aspectos técnicos relacionados a depósitos, saques, restituições e, entre outros, emissão de declarações. Nesse sentido, o empregado doméstico não pode usufruir desse direito de imediato, pois a regulamentação é necessária para sua efetividade.

Outro direito que passou a ser obrigatório para os empregadas domésticos foi o seguro-desemprego de acordo com o § 26 da ZP nº, por um período de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

O direito à assistência em caso de acidente foi concedido aos empregadas domésticos por meio do artigo 37 da LC nº 150/2015, que alterou a redação do §1º do artigo 18 da Lei 8.213/91, que regulamenta a assistência em caso de acidente de acidentes, inclusive empregados domésticos. Além disso, o artigo 37 da referida lei complementar também

modificou o artigo 19 da Lei 8.213/91, que decretou que “acidentes de trabalho são aqueles ocorridos em decorrência da prestação de trabalho a serviço de empresa ou empregador doméstico( ...)”<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Decreto-Lei nº 8.213 de 1º. de abril de 1991. Rio de Janeiro, 05 ago. 1991.

### 3. OS EFEITOS DA PANDEMIA COMO CAUSA ACENTUANTE DA SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE ENFRENTADA PELAS DOMÉSTICAS

Por se tratar de uma profissão com raízes escravocratas conforme já explicitado nos capítulos anteriores, os resquícios desse passado permanecem até hoje nas relações de empregadores empregados domésticos, restando essas muitas vezes em cenários de abuso e de respeito de seus direitos.

Infelizmente, em nossa sociedade é possível relatarmos casos de cárcere privado, ou seja, restrição de liberdade e de direitos ou o próprio serviço análogo à escravidão que ocorre mesmo após anos da Abolição da Escravatura, as histórias costumam ter o mesmo roteiro: uma menina que chega a família muito nova, é criada pela mesma e começa a trabalhar muito cedo dentro dessa casa e assim segue toda sua vida sem receber qualquer salário ou direito pois é considerada da família e não uma funcionária, esse é o caso de uma senhora de que foi 63 anos que foi encontrada no bairro da Tijuca, no Estado do Rio de Janeiro, que segundo reportagem realizada pelo G1<sup>60</sup> que para além nos abusos já realizados os empregadores cadastraram a senhora no programa de auxílio fornecido pelo governo e sacaram o benefício sem consentimento da mesma subtraindo assim a quantia que ele era devida.

Situações como essa demonstram como a escravidão e o passado do nosso país ainda está presente no nosso dia a dia, seja por afetando direitos trabalhistas, seja afetando a dignidade da pessoa humana em seu princípio, a qual tão pouco necessita de uma análise mais aprofundada pois já resta claramente demonstrada, dessa forma, infelizmente, nos demonstra que ao existir situações como essa, já falhamos como sociedade.

Adentrando especificamente no cenário pandêmico temos o caso publicado pelo Jornal O Globo<sup>61</sup>, onde uma empregada doméstica noticiou que sua empregadora ordenou que a mesma fizesse sua quarentena no serviço para não se contaminar e não contaminar os moradores do local com o vírus da COVID-19, quarentena essa que durou 93 dias, onde a

---

<sup>60</sup> G1 RIO. **Idosa de 63 anos foi resgatada em situação de escravidão na casa de uma família.** G1, 2021.

<sup>61</sup> MARTINS, E. **Abusos Contra Empregadas Domésticas Na Pandemia Da Covid-19.** São Paulo, 2020.

empregada não saiu da residência, indo apenas a portaria 2 vezes nesse período para deixar o seu salário com seu genro, haja vista que o mesmo era totalmente destinado para o sustento de seu lar.

Conforme relatado pela empregada do caso, a falta de permissão para retornar ao seu lar motivada pela coronavírus, foi apenas uma desculpa para que assim a empregada tivesse que trabalhar mais horas haja vista que antes da COVID-19 a mesma saía às seis da tarde agora ao dar seis da tarde a mesma relatava que continuava o seu trabalho, servindo jantares e lavando a louça do mesmo, além de recolher roupas que recolheria no dia seguinte e ser acordada durante a madrugada para afazeres domésticos.

Nesse contexto, temos a violação de 2 princípios da Constituição Federal que regem o nosso País, incisos esses que foram conquistados através de lutas na composição da constituinte, esses incisos são: o inciso IX do art. 7º da Constituição Federal<sup>62</sup>, que defende que o trabalho noturno não pode ser de tempo de trabalho superior ao do diurno. Uma vez que no presente caso analisado a empregada relata que tinha horário pra acordar mas não para dormir e que ainda suas noites de sono eram interrompidas, por lógica, temos também a violação do inciso XII do mesmo artigo e do art. 2º da Lei C nº 150/2015, que defende que o trabalho doméstico não poderá exceder a duração de 8 horas por dia ou 44 horas semanais, uma vez que trabalhando de domingo a domingo e da hora de acordar até a hora de dormir, essa limitação não foi respeitada e considerando que tal situação perdurou por 93 dias, não existe qualquer aparato legal que justifique a mesma.

Como dito anteriormente, essa situação nada tem a ver com a preservação da saúde da empregada e sim como uma forma de obrigá-la a trabalhar mais horas por dia, com a desculpa de estar protegendo mas na verdade ser apenas um remonte de um cenário escravocrata. É hipócrita uma vez que a empregada precisa permanecer o dia inteiro dentro da residência mas no entanto os empregadores mantinham suas vidas normais saindo e

---

<sup>62</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

frequentando outros estabelecimentos colocando assim em risco a vida dessa empregada que poderia ter sido infectada pelos mesmos.

Nesse sentido, conseguimos denotar que o que importa na verdade não é a vida doméstica, uma vez que os empregadores continuavam sua vida normalmente podendo contaminá-la a qualquer tempo, mas não permitem que a mesma volte para casa com a desculpa que os mesmos podem ser contaminados por ela, o que temos é na verdade a única e exclusiva preservação da vida dos empregadores em si.

Disto se depreende que o desrespeito e a amostra da profunda diferença entre as classes por parte do patrão, sob a desculpa da preocupação com a saúde da empregada, nada mais é do que um ato de egoísmo, em circunstâncias extremas e insensatas, de fazê-la passar 93 dias de trabalhar sem pré-definir o tempo definido.

Nessa sentença, é válida a análise sobre o começo da crise da Covid-19 e como o vírus passou a se espalhar no país. O ideal dos patrões em deixar as empregadas domésticas em alojamentos segregados parte da ideia de que as empregadas representam um risco, quando na verdade é a classe com dinheiro trouxe risco para o Brasil.

A empregada doméstica não transportou a Covid-19 para cá, mas sim as pessoas que conseguiram saírem do país por mero entretenimento, o que não é o caso da maioria das empregadas domésticas.

Conforme mostra reportagem publicada pelo jornal G1 em 19 de março de 2020, a primeira morte por Covid-19 no Brasil tenha sido por uma empregada doméstica de um grupo de risco que continuou prestando serviços para os chefes vindos da Europa já infectados com Covid-19. Esta é uma mulher de 63 anos que morreu da COVID-19. Os empregadores não têm atitude de demitir ou mesmo dispensar empregadas domésticas, evitando assim o contágio.

Curiosamente, uma pessoa fica impossibilitada de cozinhar suas próprias refeições e limpar a sua casa por 15 dias para freiar a alastração do vírus por meio da quarentena. Colocaram uma mulher do que fazia parte das pessoas de risco para prestar a colocaram em contato direto com os líquidos deixados na casa simplesmente porque não cuidaram da casa.

O trabalho doméstico é tão desprezado que há pouca preocupação de que os empregadas domésticos peguem o vírus por causa deles.

## CONCLUSÃO

A Lei Complementar nº 150/2015, é sem dúvida alguma, uma lei que mudou o cenário dos direitos das empregadas domésticas, ao passo que inclui regras na legislação para essa categoria, possibilitando reservadamente a aplicação da CLT e legislando especificamente sobre os direitos das mesmas.

Frente a crise da pandemia do coronavírus devemos destacar que as empregadas domésticas permaneceram estritamente vulneráveis mesmo com as determinações dos governos de cada estado, uma vez que as determinações de isolamento afrontavam apenas os serviços essenciais.

As empregadas domésticas ficaram vulneráveis visto que estavam expostas a todo tempo de se contaminarem, no entanto preferiam não perder seus empregos, pois aquelas que perderam ficaram apoiadas no auxílio emergencial prestado pelo governo federal que não é suficiente para alimentar uma família, conforme informações da OIT <sup>63</sup>.

Dessa forma, a presente monografia, pretende contribuir com a discussão sobre os direitos das empregadas domésticas, sejam esses sociais ou trabalhistas, uma vez que esses se apresentam de maneira formal na sociedade, mas ainda existe essa enorme dificuldade em efetivá-los e garanti-los. A discussão sobre o tema auxilia que esse não venha a cair em um limbo onde o direito conquistado formalmente é desrespeitado no momento de sua efetivação.

---

<sup>63</sup> OIT. Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Empregadas Domésticos, 2021.



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **“O Trabalho Doméstico: Aspectos da Lei nº 11.324/2006”**. Revista Justiça do Trabalho nº 276, 2008.

ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo, 2021.

ARAÚJO, J. **“A abolição veio e não libertou”**. **O 13 de maio deve ser um dia de denúncia e luta para acumular forças rumo à realização da verdadeira abolição**. Brasil de Fato. Salvador, 2017.

BAHN, Kate; COHEN, Jennifer; VAN DER MEULEN RODGERS, Yana. **A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally**. Gender, Work and Organization, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. São Paulo, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 24/11/2022.

BRASIL, **Medida Provisória de 27 de maio de 2021**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm)>. Acesso em: 22/11/2022.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher- Uma Questão da Igualdade Jurídica Perante à Desigualdade**. São Paulo, 2007.

CAMARA. **Pandemia torna mais vulneráveis empregadas domésticas**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/757326-pandemia-torna-mais-vulneraveis-empregadas-domesticas-concluem-debatedores/>>. Acesso em: 22/11/2022.

IBGE. **IBGE estima que desempregados no Brasil sejam 14,4 milhões**. Agência Brasil, 2021. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/ibge-estima-que-desempregados-no-brasil-sao-144-milhoes>. Acesso em 14/12/2021.

DA CRUZ, Jamile Campos. **O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade**. Espírito Santo, 2011.

Decreto-Lei nº5.452, de 1º. de maio de 1943. Rio de Janeiro, 09 ago. 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: 02/11/2022.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2008.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do Trabalho**. Brasília, 2016.

DIEESE. **A desigualdade Racial no Mercado de Trabalho**. Brasília, 2002.

FERREIRA, A. B. **Dicionário da Língua Portuguesa**. 15ª ed. Rio de Janeiro, 1985.

FIGUEIRA, H. L. M. et al. **DO ESCRAVO DE FORNO E FOGÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO: uma análise crítica sobre a aplicabilidade da Lei Complementar nº 150/2015**. São Paulo, 2018.

**G1: 39% dos patrões dispensaram diaristas sem pagamento durante pandemia, aponta pesquisa**. Site Locomotiva. O Globo, 2021.

**G1 RIO. Idosa de 63 anos foi resgatada em situação de escravidão na casa de uma família**. G1, 2021.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A proteção Internacional contra a discriminação da mulher no trabalho**. Revista do Direito do Trabalho. Curitiba, 2004.

GONZALES, L. **Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. 2020.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mulheres e trabalho: breve análise do período de 2004-2014**. Brasília, 2016.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua**. Brasília, 2019.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. Brasília, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à lei complementar nº 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, E. **Abusos Contra Empregadas Domésticas Na Pandemia Da Covid-19**. São Paulo, 2020.

MARTINS, S. P. **Manual do trabalho doméstico**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, S. P. **Manual de Trabalho Doméstico**. São Paulo: Atlas, 2007.

MASCARENHAS, Luiz Guilherme de Souza. **A novel legislação do empregado doméstico e a busca por igualdade de direitos**. 2013. Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Pág.15.

MIGALHAS. **Trabalho doméstico frente a pandemia de covid-19**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/323954/trabalho-domestico-frente-a-pandemia-do-covid-19>>. Acesso em 06/11/2022.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro, processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1978

OIT. **Uma em cada quatro domésticas perdeu o emprego na pandemia**. Baguete, 2021.

OIT. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Empregadas e os Empregados Domésticos**, 2011.

PINHEIRO, L. et al. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua**. IPEA, 2019.

PINHEIRO, L.; TOKARSKI, C.; VASCONCELOS, M. **Vulnerabilidades das empregadas domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil**. Brasília: Ipea, 2020.

SANTOS, Gabriela Renata R. dos, et al . **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007.

SILVA, M. C. **População Negra no Mercado de Trabalho**, 2003.

SOUZA JÚNIOR, A. U. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015.

THEMIS. **MPT publica nota técnica sobre empregadas domésticas e corona vírus.** Disponível em: <<http://themis.org.br/ministerio-publico-do-trabalho-publica-nota-tecnica-sobre-empregadas-domesticas-e-o-coronavirus/>>. Acesso em: 06/11/2022.

UOL. **Sindicato da BA tem 28 pedidos de ajuda de domésticas sem folgas.** Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/04/15/sindicato-da-ba-tem-28-pedidos-deajuda-de-domesticas-sem-folga-na-pandemia.htm>>. Acesso em: 17/11/2022.

VILLATORE, M. A. C. et al. **O trabalho doméstico análogo a condição de escravo como exemplo de trabalho forçado ainda existente no Brasil.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, 2016.

VILLATORE, Marco Antônio César; WÜLFING, Juliana. **Garantia dos direitos fundamentais frente ao tráfico humano e ao trabalho escravo – direito ao trabalho.** Direitos Fundamentais & Justiça. Belo Horizonte, 2017+