

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

ANA KAROLYNNE DO NASCIMENTO VILANOVA
ARIANA FERREIRA MOURA
ISABEL MAYARA RODRIGUES DE SOUSA

O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: visão social e controvérsias à Emenda
Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015, durante a pandemia da
Covid-19

TERESINA
2023

ANA KAROLYNNE DO NASCIMENTO VILANOVA
ARIANA FERREIRA MOURA
ISABEL MAYARA RODRIGUES DE SOUSA

O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: visão social e controvérsias à Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015, durante a pandemia da Covid-19

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof.^a Ma. Dione Cardoso de Alcântara

TERESINA
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying the upper half of the page. It is intended for a catalog card.

ANA KAROLYNNE DO NASCIMENTO VILANOVA
ARIANA FERREIRA MOURA
ISABEL MAYARA RODRIGUES DE SOUSA

O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: visão social e controvérsias à Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015, durante a pandemia da Covid-19

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientador)

Prof.^a Dr. Alexandre Augusto Batista de Lima
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)

Prof.^a Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por ser meu guia durante todos os momentos; A minha família, em especial aos meus pais: Maria Francisca Rosa e José Roberto, e ao meu irmão: Satiro, por serem minha base de apoio e incentivo ao longo dessa caminhada; Às minhas colegas que se tornaram minhas amigas: Ariana e Isabel Mayara pela amizade construída nessa jornada e por toda dedicação e contribuição para a construção do presente artigo; A minha orientadora Prof^a. Ma. Dione Cardoso de Alcântara; A professora Dr^a. Fernanda Cláudia Miranda Amorim; Ao Centro Universitário Uninovafapi; ao corpo docente: em especial: Dr^o. Alexandre Augusto Batista Lima, Me. Alonso Pereira Duarte Júnior, Dr^a. Diná da Rocha Loures Ferraz, Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho, Dr^a. Marília Martins Soares de Andrade, Me. Paloma Torres Carneiro; às minhas colegas de turma: Lara Tamyres e Lauana; E também agradecer aos meus amigos, em especial as minhas amigas: Isabella Luma e Crislane, por sempre me apoiarem e torcerem por mim mesmo de longe.

Ana Karolynne do Nascimento Vilanova.

Primeiramente, quero agradecer à Deus por ter me dado a benção de ter chegado aqui onde estou concluindo uma etapa da minha vida e um sonho. Agradeço a minha família, em especial aos meus pais: Mairana e Clodoaldo, que me deram todo apoio e incentivo na realização dessa graduação por estarem sempre ao meu lado, e a minha prima: Caroline que desde o comecinho foi minha inspiração e um exemplo que eu sempre quis seguir, pois ao vê-la falando do Direito com tanto amor eu soube e tive a certeza que era o que eu queria também. As minhas amigas e companheiras de jornada: Ana Karolynne e Isabel Mayara, que estiveram comigo desde o início passando sempre por altos e baixos que a vida acadêmica nos proporciona, mas principalmente por se dedicarem tanto quanto eu na elaboração do presente artigo. A Prof^a. Me. Dione Cardoso que tive o prazer em tê-la como minha orientadora. Ao Centro Universitário Uninovafapi juntamente com o corpo docente, por todo o acolhimento que me proporcionaram.

Ariana Ferreira Moura

Primeiramente a Deus, que permitiu que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida, por ter me dado sabedoria e discernimento para conduzir este trabalho e por ter me iluminado em todos os momentos de dúvidas e incertezas. Por sempre ter me dado saúde e força para continuar o curso até o fim, por me ouvir em orações especialmente nos momentos a qual enfrentei obstáculos. Peço a Ele sabedoria para conquistar muito mais. A minha mãe Maria, heroína que sempre me incentivou e apoiou nas horas difíceis, de desânimo e cansaço, que nunca deixou com que a dificuldade financeira me fizesse trancar o curso, te agradeço mãe por todo conselho e incentivo, por toda força e confiança e principalmente por sempre ter acreditado em mim, essa conquista é sua. As minhas irmãs e sobrinhos, pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida e que sempre me incentivaram e acreditaram que eu seria capaz de superar os obstáculos que a vida me apresentou. Ao meu noivo, que nos momentos de minha ausência dedicados ao estudo superior, sempre o fez entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente. Obrigada por todo conselho e compreensão, isso foi muito importante para mim. A todos os meus amigos do curso de graduação, pelas trocas de ideias e ajuda mútua, juntos conseguimos avançar e ultrapassar todos os obstáculos. Em especial minhas amigas de TCC Ana Karolynne e Ariana, que batalharam juntamente comigo para a conclusão desse trabalho. Agradeço meninas por toda dedicação e esforço, principalmente pelo compartilhamento dos inúmeros desafios que enfrentamos, sempre com o espírito colaborativo. Agradeço à minha orientadora, Me. Dione Cardoso de Alcântara, pela sua dedicação e paciência e pelas valiosas contribuições dadas durante todo o processo e por sempre estar presente para indicar a direção correta que o trabalho deveria tomar. Seus conhecimentos fizeram grande diferença no resultado final deste trabalho. Agradeço também todos os mestres que contribuíram com a minha formação acadêmica e profissional durante a minha vida. Por fim, quero agradecer ao Centro Universitário Uninovafapi e o seu corpo docente que demonstrou estar comprometido com a qualidade e excelência do ensino.

Isabel Mayara Rodrigues de Sousa

RESUMO

O presente artigo, busca realizar uma análise acerca do profissional doméstico, que, apesar de estar regulamentada no país especificamente pelo advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 da Lei Complementar nº 150/2015, ainda vem sofrendo com a desigualdade profissional. Efetivamente, os direitos e igualdades foram alcançados por essa classe de trabalhadores, porém, por estar associados às tradições escravagistas, o trabalho doméstico continua-se sendo desvalorizado e não reconhecido como trabalho na sociedade, seja porque o empregador de fato não aceita o empregado doméstico como profissional ou por simplesmente o trabalhador se ver obrigado a renunciar a seus direitos em prol de seu sustento. Evidencia-se assim, a existência das desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social. A questão será desenvolvida a partir da origem e da evolução legislativa do trabalho doméstico no Brasil, com a metodologia qualitativa e quantitativa, tendo como base a Legislação e a Doutrina. Após, será abordado o conceito e as características que definem o empregado doméstico. Dando continuidade demonstrar-se-á, efetivamente, os direitos e igualdades que foram alcançados por essa classe de trabalhadores com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 e o que a Lei Complementar nº 150/2015, trouxe de inovação. Conclui-se, demonstrado se os direitos trabalhistas conquistados pela categoria doméstica estão sendo respeitados pelos patrões e por fim, serão apresentados os impactos em que a Pandemia da Covid 19 causou a esses trabalhadores.

Palavras Chaves: Empregada Doméstica. Respeito. Igualdade. Direitos. Covid 19.

ABSTRACT

This article seeks to carry out an analysis of domestic professionals, who, despite being regulated in the country specifically by the advent of Constitutional Amendment No. 72/2013 of Complementary Law No. 150/2015, are still suffering from professional inequality. Effectively, rights and equality were achieved by this class of workers, however, because it is associated with slavery traditions, domestic work continues to be devalued and not recognized as work in society, either because the employer does not actually accept the domestic employee. as a professional or simply because the worker is forced to renounce their rights in order to support themselves. This highlights the existence of inequalities of gender, race, ethnicity and social class. The issue will be developed based on the origin and legislative evolution of domestic work in Brazil, with qualitative and quantitative methodology, based on Legislation and Doctrine. Afterwards, the concept and characteristics that define the domestic worker will be discussed. Continuing, we will effectively demonstrate the rights and equalities that were achieved by this class of workers with the advent of Constitutional Amendment No. 72/2013 and what Complementary Law No. 150/2015 brought in terms of innovation. It concludes by demonstrating whether the labor rights achieved by the domestic category are being respected by employers and finally, the impacts that the Covid 19 Pandemic caused to these workers will be presented.

Keywords: Domestic Maid. Respect. Equality. Rights. Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único, implantou alguns direitos garantidos aos empregados domésticos no Brasil. Entretanto, direitos como: definição de carga horária, jornada de trabalho, proteção contra riscos no ambiente de trabalho, necessidade de equipamentos de proteção, entre outros, não foram expressos na forma da Lei.

Apesar de já ser uma profissão devidamente regulamentada no país pelo advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015, essa classe trabalhadora ainda sofre com a desigualdade profissional e a invisibilidade social. Muitos empregadores não realizam a devida formalização da categoria, fazendo com que os trabalhadores domésticos, sejam eles do gênero feminino e/ou masculino, exerçam suas funções em condições precárias, ocorrendo assim a desvalorização dessa mão de obra.

De acordo com o Instituto de Geografia e Estatísticas (IBGE), em 2022, o número de pessoas domésticas, registradas com Carteiras Assinadas e seus direitos resguardados, somam o número de 1,5 milhões, o que é considerado um número pequeno, com relação a 2013, que constavam cerca de 1,9 milhões de registros nessa categoria profissional.

Junto a esse registro, vem os direitos como: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e jornada de trabalho de 44 horas semanais não lhes foram assegurados, passando a terem seus direitos adicionados e melhorados com a EC 72/2013, que será estudado ao longo da pesquisa. Este mesmo estudo revela que atualmente, três em cada quatro trabalhadoras domésticas no Brasil trabalham sem carteira assinada.

Mesmo com tantas modificações legislativas, o que pode ser observado é que a prática não condiz com a teoria. Assim, a expectativa era de que houvessem, mudanças efetivas nas condições de trabalho a que os trabalhadores domésticos têm que se submeter, e em seus direitos legais, e tampouco na superação da discriminação a eles dirigidas, por serem, na grande maioria dos casos, mulheres de família de baixa renda e negras (IPEA, 2019).

A pandemia de Covid-19 agravou a situação, pois devido à crise sanitária muitos empregadores optaram por contratar o empregado doméstico de maneira informal ou como diarista. Durante esse período alguns profissionais puderam aderir

ao estilo de trabalho Home Office, para que não houvesse a necessidade de se locomover em transportes com alta lotação, e com isso ficasse mais exposto ao vírus. Dessa forma, a maioria das empregadas domésticas tiveram que optar por dormir no ambiente de trabalho passando até mesmo por situações excessivas de confinamento, tendo que passar 24 horas por dia à disposição do trabalho, renunciando à própria família.

Diante desses fatos surge a seguinte problemática: Quais os efeitos da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 para os trabalhadores domésticos no Brasil, em especial, durante a pandemia da Covid-19.

O objetivo desse estudo é a análise acerca do profissional doméstico, que é considerado uma das profissões mais antigas e desvalorizadas no Brasil, informar a evolução histórica do surgimento do profissional doméstico no Brasil e como esse trabalho foi influenciado pelos resquícios da escravidão remanescentes do período colonial brasileiro, apresentar críticas à Lei Complementar nº 150/2015, discorrer sobre as razões do grande aumento de trabalhadores domésticos trabalhando sem carteira registrada no Brasil e os impactos em que a pandemia da covid 19 causou a esses trabalhadores.

Esse estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, realizada em mecanismos de pesquisas em doutrinas da Constituição Federal e sites de cunho jurídico, tais como: jus.com, câmara.leq, planalto.gov, com informações que foram coletadas nos anos de 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 à outubro de 2023, utilizando os descritores: empregada doméstica no Brasil, Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015 e origem da empregada doméstica no Brasil. Artigos sobre a temática serão incluídos, em português, artigos completos e disponíveis à título gratuito, e excluídos artigos de jornais e tese de doutorado. O estudo será realizado com base em análise de conteúdo.

Inicialmente, apresenta-se a origem e a evolução legislativa do trabalho doméstico no Brasil e quais as funções que as mulheres (principalmente negras) exerciam nas famílias amplas sem receber a devida remuneração. Posteriormente, será abordado o conceito e características que definem o empregado doméstico. Dando continuidade demonstrar-se a efetivamente dos direitos e igualdades que foram alcançados por essa classe de trabalhadores com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 e o que a Lei Complementar nº 150/2015, trouxe de inovação. Após, será demonstrado se os direitos trabalhistas conquistados pela

categoria doméstica estão sendo respeitados pelos patrões e por fim, serão apresentados os impactos em que a Pandemia da Covid 19 causou a esses trabalhadores.

2 ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL, FUNÇÕES QUE AS MULHERES (PRINCIPALMENTE NEGRAS) EXERCIAM NAS FAMÍLIAS EXTENSAS SEM RECEBER A DEVIDA REMUNERAÇÃO

O trabalho doméstico no Brasil tem origem no período da escravidão, quando a atividade era essencialmente realizada por crianças, homens e mulheres negras, em geral escravos vindos da África. Naquela época, além dos serviços de limpeza, o trabalho das escravas domésticas também incluía servir como chefes, ou seja, trabalho realizado como chefes de cozinha, cozinheira em massa (BRASIL, 2019).

Ainda, eram expostas a trabalharem como amas de leite, aquela em que sabia lavar, passar, era preta e moça. Assim como serem, alfaiates e até escravas sexuais de seus senhores. Uma série de dominação dos corpos femininos negros acabou por formar a imagem da mulher negra como "Servas" (BRASIL, 1500).

Tal trabalho era considerado indigno e, portanto, não realizado por brancos. Foi-se uma época, em que não se havia qualquer menção ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como não possuíam direitos e garantias constitucionais, permitiam-se assim, um trabalho forçado e ilimitado, além de não haver, qualquer concepção de melhores condições de vida para quem os desempenhava.

A primeira norma jurídica regulamentada ao trabalho doméstico surgiu no ano de 1830 e restringia-se ao contrato escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros e/ou estrangeiros, dentro ou fora do Império (BRASIL, 1500).

Com a supressão da escravatura, no ano de 1888, os ex-escravos passaram a possuir direitos, bem como obrigações de cidadãos comuns. Adquiriram o direito a remuneração pelo trabalho exercido, onde aqueles que trabalhavam em casas de família foram denominados como empregados domésticos (BRASIL, 1888).

Nesse período, foi criado um código moral no qual o empregador era responsável por fornecer proteção, alimentação, vestuário e moradia aos escravos domésticos, aos quais cabia obediência e fidelidade. Assim, a aparente relação de "afinidade" entre um escravo doméstico e seu empregador era em grande parte

motivada pelo medo de violência, punição, perseguição ou mesmo de ser vendido como objeto indesejável (BRASIL, 1888).

As trabalhadoras domésticas viviam na senzala, apesar de passarem a maior parte do tempo na Casa Grande. Quando a escravatura acabou, os trabalhadores domésticos que, como ex-escravos, não tinham escolha para onde ir, acabaram por viver nas casas dos seus empregadores em condições muito semelhantes, se não iguais, às de antes. Assim, principalmente nas cidades, surgiu um novo local na casa do patrão, cuja figura permanece até hoje.

Como resultado da antiga cultura escravista, essa “nova” relação de trabalho entre empregadores e trabalhadores domésticos resultou na exploração aberta e na dominação dos corpos e mentes dos novos trabalhadores, uma vez que permaneceram sob o controle e vigilância da escravatura, e assim mantinham uma ligação intrínseca com o extinto trabalho escravo. (BRASIL, 2020).

O advento da Lei nº 3.353/1888, mais conhecida como Lei Áurea, não possuía qualquer carácter jurídico trabalhista, entretanto, mudou-se as relações de trabalho preeminente pela escravidão. Tal acontecimento, foi considerado um marco inicial a História do Direito do Trabalho no Brasil (IPEA, 2011).

Com a implantação do Código Civil de 1916, o trabalho doméstico foi notadamente determinado como locação de serviços, mas só em 1941 é que o termo “empregado doméstico” foi conceituado.

Modificou-se a designação dos ex-escravos, conferindo-se os seus direitos, porém tal situação em nada alterou, pois, os trabalhadores não detinham de uma moradia, bem como não possuíam uma outra ocupação, restando-se assim, a única alternativa, a realização de trabalhos domésticos em prol de uma moradia e alimentação. Desta forma, tal situação, camuflou as características de trabalho escravo existentes.

Com isso, os empregados domésticos submeteram-se ao trabalho informal, não desfrutando de seus direitos trabalhistas comum, acabando por fim em um trabalho discriminado e desvalorizado. (BRASIL, 2013).

Portanto, conclui-se que a história das empregadas domésticas advém de cultura de escravidão, no qual, nesta época não se existia uma regulamentação para essa classe. Estima-se ainda que mesmo nos dias atuais o estigma de que mulheres negras e com baixa escolaridade devem trabalhar sem ter seus direitos respeitados legalmente como em qualquer outra profissão, encontra-se enraizado na sociedade,

é o que afirma a ativista OLIVEIRA (2022), em uma entrevista concedida no dia nacional das trabalhadoras domésticas, enfatizando que “o trabalho doméstico no Brasil é executado por mulheres negras, que não tiveram a oportunidade de ir para a faculdade, e o trabalho que é valorizado é o acadêmico”.

VALVERDE (2011), a assistente de programas da Organização das Nações Unidas dedicada às mulheres (ONU Mulheres), afirma que “é um trabalho que tem grande componente de gênero, porque é exercido por mulheres, e é também étnico racial. No Brasil, foi feito por mulheres negras e na América Latina, este trabalho é majoritariamente ocupado por mulheres indígenas.

2.1 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A Lei Áurea no ano de 1888, foi considerada como o marco inicial da História da legislação do Direito do Trabalho no Brasil. Essa lei, tinha como objetivo, por fim na escravidão no Estado brasileiro, porém muitos recém-libertos optaram por continuarem servindo a seus patrões, já que, naquela época, não existia muitas oportunidades para a garantia de seus sustentos.

É importante frisar, que a questão do trabalho doméstico existe desde a época da escravidão no nosso país. A escravatura foi abolida, mas os trabalhadores domésticos continuaram a trabalhar sem qualquer regulamentação e foram maltratados pelos seus empregadores, considerados donos daquela mão de obra.

Assim, em 1916, o Código Civil disciplinou contratos trabalhistas ligados à locação de serviços dos empregados, inclusive os domésticos. Com a aprovação do Decreto nº 16.107 em 30 de julho de 1923, foi regulamentada a locação desses serviços, introduzindo disposições destinadas a atender às necessidades e interesses desses trabalhadores.

O Decreto nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941, definiu resumidamente os trabalhadores domésticos e regulamentou a locação de seus serviços. Dois anos depois, em 1943, com o Decreto nº 5.452, surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas não previu nada para essa classe trabalhadora.

Contudo, mesmo com essas previsões legais, algumas poucas prerrogativas e proteções a estes trabalhadores só surgiram no ano de 1972, com a Lei nº 5.859, que trouxe alguns direitos como benefícios, tais como: serviços de segurança social, férias anuais mais 1/3 e carteira de trabalho devidamente assinada.

Os empregados domésticos também foram contemplados com o direito ao vale transporte mediante o Decreto nº 95.247/87. A Lei nº 5.859/72 permaneceu como a lei específica que define as relações de empregados domésticos até a promulgação da Constituição Federal Brasileira em 1988 e permanece em vigor.

A Constituição Federal de 1988 (CRFB), trouxe aos empregados domésticos a obtenção de alguns direitos, estabelecidos no art. 7º, sendo eles: salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário com base na remuneração integral, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas com um terço a mais, licença maternidade e licença paternidade, aviso prévio indenizado, aposentadoria (por idade ou por tempo de contribuição e invalidez).

No ano de 2001, a Lei nº 10.208, proporcionou a estes trabalhadores, o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e o seguro-desemprego. Tal direito pouco ajudou essa classe trabalhista, pois grande parte dos empregadores não receberam de bom grado essas modificações, fazendo assim com que tal medida perdesse a sua eficácia.

O primeiro grande avanço real foi com a Lei nº 11.324/2006, que ampliou o direito ao descanso semanal remunerado aos domingos e feriados; dupla remuneração nos feriados civis e religiosos; 30 dias consecutivos de licença; garantia de emprego para gestantes tendo o período da gravidez até cinco meses após o nascimento do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia.

Apesar de todas as leis e da busca por melhores condições de trabalho, até recentemente, os trabalhadores domésticos eram prejudicados e discriminados, com muitos dos seus direitos de categoria, proibidos e podendo ser visto, ainda em dias atuais, os resquícios da era da escravidão.

Somente em 2013 foi alcançada uma grande vitória, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, conhecida como “PEC das Domésticas”, que alterou disposições da Constituição Federal, especificamente no seu art. 7º a qual visa equiparar os direitos dos trabalhadores domésticos nas áreas urbanas e rurais.

3 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEM O EMPREGADO DOMÉSTICO

Trabalho doméstico é aquele exercido por pessoa física em modo contínuo, na esfera residencial de uma pessoa ou família, sem a finalidade lucrativa. Assim, o

conceito de empregado doméstico, atualmente adotado pela Lei Complementar nº 150/2015, dispondo em seu art. 1º que são considerados empregados domésticos, aquele que presta serviços não eventuais, ou seja, de maneira contínua, com subordinação, onerosidade, não possui finalidade lucrativa para pessoa ou a família, na esfera residencial destas.

Não é considerado trabalho doméstico aquele em que o trabalhador atua em qualquer atividade que gera lucro para o patrão, mesmo que o trabalho ocorra na residência do empregador.

De acordo com o autor Delgado (2019), “o empregado doméstico é uma modalidade especial da relação de emprego. De modo que tal, além dos cinco elementos fático-jurídicos característicos de qualquer empregado, apresenta também alguns elementos especiais, singulares a esta relação de emprego”.

Portanto, pode-se perceber que os elementos gerais contidos na relação de emprego se encontram apresentados na figura do empregado doméstico, visto o que está previsto no artigo anteriormente mencionado, em que o empregado doméstico presta serviços de forma pessoal, onerosa e subordinada, de natureza contínua e com finalidade não lucrativa, no âmbito residencial da pessoa ou família (BRASIL, 1943).

Ressalta-se, apenas, a preferência do legislador pelo termo “contínuo” ao “não eventual” e a questão da pessoalidade. Segundo, Delgado (2019), “a escolha por tal termo, está relacionada com a adoção, no caso dos domésticos, da teoria da descontinuidade e de uma visão juridicamente contínuo”.

No que concerne à pessoalidade, nota-se, que a relação das figuras de empregado e empregador ganham notável intensidade por ter natureza estritamente pessoal, a prestação dos serviços, em âmbito residencial.

Observa-se que elementos fáticos-jurídicos como: finalidade não lucrativa dos serviços prestados à pessoa ou à família, que deve ser desenvolvida no âmbito residencial do empregador, pertencem à relação empregatícia doméstica.

Na prestação de serviços do empregado doméstico não se produz benefícios destinados a terceiros, restringindo-se apenas a seu empregador e sua família. Assim, o empregado não presta serviços comerciais e/ou industriais, por esses motivos possui finalidade não lucrativa.

Assim, pode-se afirmar que o empregado doméstico produz apenas valor de uso e não de troca, esse critério deve ser analisado a partir do ponto de vista do empregador, sendo que sempre haverá questões econômicas para o empregado.

Caso a residência seja um pensionato regularizado para pessoas que não tenham vínculo familiar que estejam com a necessidade de um local para se hospedar, ou para fazer refeições a faxineira e a cozinheira não podem ser consideradas empregadas domésticas, já que pessoa jurídica não pode ser tomadora de serviços domésticos. Assim, estas serão consideradas empregadas comuns.

A prestação de serviços pelo empregado é destinada somente para pessoa ou família e está correlacionado ao fato de que não é possível uma pessoa jurídica ser tomadora de serviços domésticos. Ou seja, apenas pessoa física, individualmente e/ou a família que podem ocupar o polo passivo de tal relação jurídica.

Nesse sentido, cabe dizer que a figura do empregado doméstico, não se resume somente naquele que cozinha, lava, passa e cuida da casa, mas o enfermeiro particular, conhecido como cuidados, o motorista, dentre outros, desde que com as mesmas características do que lava e passa, com habitualidade, sem fins lucrativos, são considerados empregados domésticos, na forma da Lei.

Ainda, é válido ressaltar, que apesar da lei se referir somente à pessoa ou à família, doutrinariamente, aceita-se também a incidência de grupos unitários, de pessoas físicas, em função de interesses individuais de consumo pessoal, como tomadoras de serviço doméstico. Como é o caso de faxineiras, diaristas, cozinheiras que prestam seus serviços em repúblicas estudantis.

A atividade laboral no âmbito familiar está relacionada com o vínculo empregatício doméstico, que é restrito ao ambiente residencial familiar ou em função de tal ambiente.

Portanto, o âmbito familiar não se restringe apenas à moradia do empregador, mas inclui-se também unidades como casas de campo, de praia que sejam consideradas de cunho estritamente familiares, mesmo que estas sejam localizadas afastadas da residência principal da pessoa ou da família que usufrui dos serviços domésticos.

4 DIREITOS E IGUALDADES ALCANÇADOS PELO EMPREGADO DOMÉSTICO COM O ADVENTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL N° 72/2013

Durante décadas, a legislação brasileira não deu a devida atenção ao trabalho doméstico, excluindo a cidadania trabalhista e previdenciária. Ao longo da Primeira República, e mesmo durante a era Vargas, os já escassos direitos trabalhistas não se estendiam aos trabalhadores domésticos.

Apesar dos avanços trazidos pela Constituição de 1988, os trabalhadores domésticos ainda estão em desvantagem em comparação com outras categorias, que possuem 34 direitos garantidos pela Constituição, enquanto os trabalhadores domésticos gozavam de apenas 8 dos 34 direitos garantidos aos demais trabalhadores. Ou seja, a discriminação contra o trabalho doméstico ainda prevalecia na legislação brasileira, que até então classificava o trabalho doméstico como “segunda categoria”.

Somente em 3 de março de 2013, quando foi promulgada a 72ª Emenda Constitucional, comumente conhecida como “PEC das domésticas”, que o trabalho doméstico finalmente recebeu um rol de novos direitos que garantiram aos trabalhadores um tratamento mais isonômico em relação às demais profissões, um verdadeiro marco legislativo para os empregados domésticos. (BRASIL, 2020).

Ao entrar em vigor, a Emenda Constitucional nº 72/2013 imediatamente deu aplicabilidade em alguns direitos que foram estendidos. Com isso empregado e empregador, passaram a firmar contratos, podendo, qualquer uma das partes rescindir, em qualquer momento.

Porém, para que isso ocorra, deverá ocorrer o pagamento do aviso prévio de acordo com o que é estabelecido na CLT, e para que tal contrato seja firmado é necessário que o empregado seja maior de idade, sendo vedada, a contratação de menores de 18 anos (BRASIL, 1943).

A jornada de trabalho passou a consistir em 8 horas diária e 44 horas semanais, com intervalo para refeição de até duas horas, podendo sofrer redução para 30 minutos desde que haja acordo por escrito entre empregador e empregado, ficando à critério do empregador, se quer optar pelo regime em que o empregado pode trabalhar por 12 horas seguidas e obter 36 horas de descanso (BRASIL, 1943).

Quando o empregado exceder o limite de trabalho de 44 horas semanais, a legislação traz condições, podendo ocorrer a compensação dessas horas, consistindo em horas extras ou folgas. Entretanto, as 40 primeiras horas extras trabalhadas, deverão ser remuneradas no prazo máximo de um ano (BRASIL, 1943).

O empregador deverá pagar 20% de alíquota no valor que incidir sobre o contrato, sendo eles 8% referente ao fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), 8% referente ao instituto nacional de seguro social (INSS), 0,8% do seguro contra eventuais acidentes e 3,2% referente à rescisão contratual.

Em casos de demissões, incidirá sobre o empregador uma multa de 40% custeada mensalmente com alíquota de 3,2%, que o empregado poderá realizar o saque caso seja demitido por justa causa, licença, morte ou aposentadoria.

As horas de trabalho que forem excedidas pelo empregado durante as viagens com a família na qual presta seus serviços deverão ser compensadas ao final da viagem, havendo o acréscimo de 25 % na remuneração, sendo vedado ao empregador descontar de despesas do dia a dia como com alimentação, transporte e hospedagem (BRASIL, 1943).

Os 30 dias de férias que o empregado tem como um de seus direitos, poderá ser dividido em dois períodos no decorrer do ano, porém, em um desses períodos deverá ter no mínimo 14 dias, e os benefícios a serem pagos, como o seguro-desemprego, no prazo máximo de 3 meses, a mulher empregada doméstica que deu à luz tem direito a 120 dias de licença-maternidade, o pagamento do aviso prévio será proporcional ao período trabalhado, além disso, o trabalhador terá direito ao pagamento de um valor para cada filho menor de até 14 anos, ou seja, um salário-família (BRASIL, 1943).

Com relação a previdência social, foi criado o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos (REDON), que tem como finalidade parcelar os débitos do empregado junto ao instituto nacional de seguro social (INSS) até a data de 30/04/2013, podendo ser parcelado com parcelas mínimas de R\$ 100,00, devendo estas serem requeridas pelo empregador no prazo de 120 dias. (INSS, 2013).

5 INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 AO EMPREGADO DOMÉSTICO

Conforme descrito anteriormente, a Constituição Federal de 1988, foi alterada em 2013 e, a partir de então, os empregados domésticos passaram a gozar de direitos que ainda não usufruíam.

Após a publicação da Emenda Constitucional nº 72/2013, alguns desses direitos passaram a ser aplicados. Outros dependiam de regulamentação. Em razão disso, foi editada a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, trazendo a nova regulamentação dos direitos dos empregados domésticos.

A nova Lei complementar nº 150/2015, ratificou as alterações previstas na Emenda Constitucional nº 72, regulamentando a duração da jornada de trabalho, do empregado doméstico que presta serviço na residência de família, trabalhando diretamente para pessoa física, assegurando a duração normal do trabalho não excedente à 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Também foi ratificado a compensação de jornada para emprego doméstico, onde no regime de compensação, será devido o pagamento, como horas extraordinárias, acrescido do adicional mínimo de 50%, das 40 primeiras horas mensais, a qual excederem a jornada normal de trabalho (BRASIL, 2019).

Será devido em dobro ao empregado doméstico, o trabalho prestado aos domingos e feriados e não compensados, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal e poderão ser deduzidas, das 40 primeiras horas, sem a devido remuneração, horas não trabalhadas, em função de redução da carga horária normal de trabalho e/ou de dias úteis não trabalhado, durante o mês (BRASIL, 2019).

Também, foi reconhecido ao empregado doméstico o direito ao pagamento do adicional noturno, bem como do trabalho em regime de tempo parcial para aqueles trabalhadores que cumprirem jornada de trabalho que não excederem a 25 (vinte e cinco) horas semanais. Para os empregados domésticos submetidos a jornada reduzida a tal regime, haverá critérios diferenciados no que se refere ao período de gozo de férias após cada período aquisitivo de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho. (BRASIL, 2019).

Além disso, a jornada em regime de 12x36 do empregado doméstico, deverá ser realizada mediante acordo escrito, onde poderá o empregado e o empregador estabelecer horário de trabalho.

A Lei Complementar, assegurou que deverão ser observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Ainda, terá direito ao empregado doméstico ao adicional de horas em viagens nos casos em que o empregado deva acompanhar o empregador em viagem de longa distância terá a remuneração-hora do serviço em viagem acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal (BRASIL, 2019).

Foi regulamentada também, a inclusão do empregado doméstico no sistema do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), essa inclusão deixou de ser facultativa e passou a ser obrigatória deixando como previa a lei nº 5.859/72 especificamente no art. 3-a com redação dada pela lei nº 10.208/01, a qual foi revogada pela nova lei. Deste modo, o empregador doméstico passará a ter obrigação de promover a devida inscrição do empregado, bem como de efetuar os devidos recolhimentos somente após a instituição do regulamento que deverá ser editado pelo conselho curador e pelo agente operador do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), no âmbito de suas competências, nos termos da lei nº 8.036/90.

Nos casos em que o empregador dispensar involuntariamente o empregado doméstico, este depositará através do Simples Doméstico, a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração do empregado durante o mês anterior para cobrir benefícios de desemprego involuntário. A compensação integral também será fornecida se o contrato for rescindido por culpa do empregador. Os empregadores também podem resgatar esses valores em caso de demissão do empregado doméstico, demissão por justa causa, rescisão de contrato de trabalho por prazo determinado, aposentadoria ou falecimento (BRASIL, 2019).

Com a nova lei, o aviso prévio devido a empregado doméstico deverá ser comunicado com 30 (trinta) dias de antecedência se o tempo de serviço atingir 01 (um) ano para o mesmo empregador, sendo acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado a mais, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias (BRASIL, 2019).

Na falta de comunicação prévia do empregador, os trabalhadores domésticos terão direito ao salário correspondente ao período de pré-aviso, garantindo sempre que esse período está incluído no seu tempo de serviço. Por outro lado, se o trabalhador não avisar previamente, o empregador terá direito ao desconto do salário do período correspondente, limitados apenas a 30 dias (BRASIL, 2019).

Despedido sem justa causa, o empregado doméstico terá direito ao benefício do seguro-desemprego, no valor equivalente a 01 (um) salário-mínimo, por prazo máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

Com o advento da Lei Complementar nº 150/2015, os empregados domésticos passam a ter direito a uma lista de benefícios por incapacidade por acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças relacionadas ao trabalho, que são garantidos pelo regime geral de previdência social. Portanto, já que suportado

acidente ou contraído moléstia pela rotina da atividade a serviço do empregador doméstico, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, ou que cause a perda ou redução da capacidade para o trabalho o empregado doméstico estará protegido pela Previdência Social.

Nestes casos, o empregador doméstico é obrigado a emitir um boletim de acidente de trabalho – CAT à Administração da Segurança Social no prazo máximo de um dia, sob pena de ser aplicada multa administrativa entre os limites salariais mínimo e máximo. Salários dos funcionários.

A nova Lei, além de regulamentar os direitos dos empregados domésticos, criou o Simples Doméstico. O objetivo foi de simplificar o cumprimento das obrigações dos empregadores, seja em relação à prestação de informações, à elaboração dos cálculos dos valores devidos aos empregados domésticos e à geração da guia de recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e pagamento dos tributos incidentes sobre a relação de emprego doméstica (BRASIL, 2014).

6 NÃO APLICABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS CONQUISTADOS NA CATEGORIA DOMÉSTICA PELOS PATRÕES

Pode-se destacar que apesar de existir uma lei que assegura as empregadas domésticas proteções legislativas, esses direitos não estão sendo devidamente considerados por parte de seus empregadores. Um dos motivos, remete à falta de fiscalização no ambiente do trabalho doméstico, já que, trata-se de um ambiente privado.

Em meados do ano de 2019, o trabalho doméstico no Brasil atingiu-se um elevado número de pessoas aderindo a esse tipo de trabalho, é o que consta em dados da PNAD Contínua, criado em 2012 pelo IBGE. Eram, naquele momento, 6,35 milhões de trabalhadores domésticos, sendo 97% mulheres, em sua maioria negras.

A pesquisadora Luana Pinheiro do IPEA (Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas), em uma entrevista concedida para o jornal O Estado de São Paulo afirma que “as trabalhadoras domésticas comumente vêm de cenários de baixa renda e de falta de oportunidades” (IPEA, 2019).

Pesquisas feitas pelo Instituto, apontam que de 6,35 milhões de trabalhadores domésticos, somente 27,6% destes possuem a carteira de trabalho devidamente registrada. Apesar disso, até então este foi o menor número da série histórica,

considerando o aumento da quantidade de trabalhadoras domésticas, a implementação da PEC das domésticas, além de outras regulamentações que foram aprovadas em 2015 (IPEA, 2019).

Diante desse índice, apontou-se em virtude de um maior número de contratos entre empregador e empregadas domésticas. Entretanto, a minoria das domésticas mensalistas possui a carteira de trabalho assinada, observa-se que em novembro de 2018, somente 43,5% destas possuíam o registro na carteira de trabalho, havendo uma queda em comparação com o ano de 2016, em que 46,1% das domésticas mensalistas tinham a carteira assinada. Este número, no entanto, deveria ser de 100%, pela lei brasileira (IPEA, 2019).

Os trabalhadores domésticos, fazem parte de um setor, que tem a pior média de remuneração no Brasil e a diferença entre quem possui carteira assinada e quem não possui é ainda maior. Em 2019, o trabalhador que possuía a carteira de trabalho registrada recebia o salário médio de R\$ 1.269,00, já aquele que não tinha a carteira registrada recebia o valor inferior ao salário-mínimo, que consistia em R\$ 755,00, ou seja, uma diferença de 68% e com o aumento no decorrer de apenas um ano. Neste período, a remuneração das domésticas com carteira assinada havia crescido 0,8% e a das que não possuíam havia caído 0,7% (IPEA, 2019).

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), realizada no ano de 2020, apontou que somente 28% das empregadas domésticas desfrutavam da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente assinada por seus patrões.

Diante disso, demonstra-se que mesmo com a Emenda Constitucional 72/2013 e a Lei Complementar N° 150, essa classe trabalhadora, permanece na informalidade, não possuindo os seus direitos resguardados. Desta forma, constata-se que essa categoria ainda se tem uma grande desigualdade em relação as demais.

É notável, diante de tantas inovações tecnológicas essa categoria vem também expandindo diversas inovações, basta irmos ao Google Play e encontraremos uma sequência de diversos aplicativos, que trazem serviços de limpeza. Um exemplo de aplicativo: “Parafuzo”, nele o usuário determina qual o tipo de serviço que deseja e o qual o seu horário de preferência para a realização do serviço.

Um grande obstáculo para esses trabalhadores, trata-se do fato dessa categoria não ter um grau de escolaridade avançado para ter-se o reconhecimento de seus direitos.

Pode-se observar que os empregados domésticos cada vez mais vem se preocupando com o próprio sustento e o da família, por esse motivo se submetem a serem contratados de maneira informal, mesmo o salário oferecido seja bem inferior ao salário-mínimo. Isso faz com que os patrões tenham menos burocracia quando contratam, pois se veem livres de despesas e compromissos extras.

7 IMPACTOS CAUSADOS PELA COVID 19 E A DESVALORIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA

A classe de trabalhadores domésticos foi uma das mais impactadas no Brasil durante a grave crise sanitária ocasionada pelo vírus do Covid -19, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - (PNAD) apontam que, de setembro a novembro do ano de 2020 cerca de 1,5 milhão de oportunidades de trabalho foram perdidas.

Segundo o sociólogo Clemente Ganz Lúcio (Fundação 1º de maio, 2021), descreve sobre o assunto dizendo:

as trabalhadoras domésticas foram as que mais tiveram esse impacto decorrentes dos efeitos que a crise trouxe, do ponto de vista da segurança das famílias, impedindo muitas vezes que estas pudessem exercer sua atividade por opção tanto dos trabalhadores quanto das famílias as quais eram prestados serviços. Gerando assim, uma grande diminuição de oportunidades de trabalho, a qual objetivou a inatividade e alto índice de desemprego.

No período em que o vírus assolou o Brasil e o restante do mundo, muitos profissionais puderam adaptar suas maneiras de trabalhar, alguns aderindo ao Home Office, já que para se locomover do domicílio até o local de trabalho seria necessário enfrentar as superlotações nos ônibus, metrô, e assim, correndo riscos de serem infectados (BRASIL, 2020).

Porém, isso gerou consequências para as empregadas domésticas, pois as famílias para as quais prestam serviços, passaram a depender delas 24 horas por dia, fazendo com que até mesmo deixassem a própria família, para passarem mais tempo no ambiente de trabalho.

Diante de um dado estatístico, no Estado do Rio de Janeiro, Cleonice Gonçalves de 63 anos, que trabalhava como empregada doméstica, veio a falecer

após ser infectada pelo vírus após seus patrões terem retornado de viagem da Itália, país que teve alta taxa de infecção (BRASIL, 2020).

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) elaborou juntamente com a ONU Mulheres, um estudo a respeito do trabalhador doméstico no Brasil. Tal estudo, mostrou que cerca de 6 milhões desses trabalhadores são mulheres, além disso, pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), aponta que 68% destas mulheres são negras.

Muitos dos empregados domésticos já trabalhavam de forma informal, sendo contratados como diaristas, por um período previamente estipulado, ou sem ter a carteira de trabalho assinada mesmo com a Emenda Constitucional nº 72/2013 já em vigor e com a pandemia isso ganhou mais notoriedade, segundo o deputado e presidente do partido solidariedade, Paulinho da Força: “muitos desses profissionais não têm carteira de trabalho assinada”.

De acordo com o IBGE, mais de 70% dos trabalhadores domésticos estão na informalidade e somente 28% possuem vínculo empregatício. É imprescindível apontar, ainda com a aprovação da PEC das Domésticas tem-se uma grandiosa diferença desta classe trabalhadora com as demais.

Como aconteceu como a empregada doméstica Nadir Vicente de Almeida, 65 anos, que mora na região dos Perus, Estado de São Paulo, que trabalhava como diarista para mais de uma família e não possuía a carteira de trabalho devidamente assinada, e que uma das patroas a dispensou por 20 dias, passando a ficar sem receber a renda nesse período que ficou afastada, contando com o auxílio emergencial de R\$ 600,00 estabelecido pelo governo (BRASIL, 2021).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) que foram divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD), indicam que tanto trabalhos formais, como também, os informais foram bastante afetados deixando aproximadamente 28,5 milhões de brasileiros desempregados, a maioria deles sendo trabalhadores domésticos.

Pôde-se constatar por meio de dados que foram apurados no final de 2020, que houve uma nítida redução do emprego doméstico no Brasil, de 6,3 milhões passando a ser de 5,5 milhões no final do ano de 2019, sendo as diaristas e empregados domésticos informais, os que sofreram mais impactos.

O presidente do Instituto Doméstica Legal, Mario Avelino afirma que cerca de 50 milhões de empregados domésticos formais foram demitidos entre os meses de

março e maio, segundo ele “se não houver rapidamente a sanção presidencial para prorrogação do Benefício Emergencial, poderá ter mais demissões, já que muitos empregadores domésticos perderam seus empregos ou renda”. (DOMÉSTICALEGAL, 2020).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que, a história dos empregados domésticos advém de cultura de escravidão, a qual nesta época não existia na legislação brasileira nenhum ordenamento jurídico para garantia de direitos a essa classe trabalhadora. Depois de uma longa luta esses trabalhadores conseguiram a tão sonhada equiparação aos demais empregados com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, mais conhecida como PEC das Domésticas e da Lei Complementar 150/2015.

Alguns direitos foram garantidos de imediato pela Emenda Constitucional nº 72/2013. Porém, outros dependiam de regulamentação. Com isso, a Lei Complementar nº 150/2015 trouxe a garantia de aplicabilidade dos direitos conquistados pelos empregados domésticos.

Entretanto, apesar de ser uma profissão regulamentada no país, os empregados domésticos ainda sofrem com a desigualdade profissional. Pois muitos empregadores não realizam a formalização correta na contratação, fazendo com que exerçam sua função de forma informal, em condições precárias, passando por situações de desvalorização. Situação essa fortemente agravada principalmente no período pandêmico da Covid -19.

Com isso, é nítido que, mesmos com seus direitos resguardados, especificamente pelo advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015, os empregados domésticos ainda sustentam os resquícios da escravatura, vez que continuam com seus direitos sem aplicabilidade pela maioria dos contratantes, onde não lhe são dados nenhuma garantia de vida.

REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. **No Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica, lideranças cobram respeito aos direitos.**, CUT-CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 27 abril 2020. Em acesso: <https://www.cut.org.br/noticias/no-dia-nacional-da->

trabalhadora-domestica-liderancas-cobram-respeito-aos-direito-6d42. Em acesso: 08 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Em acesso: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Em: acesso: 08 setembro 2023.

BRASIL. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Em acesso: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>. Em acesso: 22 setembro 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº72, de 02 de abril**. Presidência da República. Em acesso: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Em acesso: 20 agosto 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015**. Em acesso: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Em acesso: 20 agosto 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Em acesso: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm . Em acesso: 20 setembro 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Em acesso: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>. Em acesso: 12 outubro 2023.

BRASIL, **Trabalho doméstico no Brasil: a origem escravocrata, a lenta evolução legislativa e a atual situação da categoria**, Em acesso: <https://www.esquerdadiario.com.br/Trabalho-domestico-no-Brasil-a-origem->

escravocrata-a-lenta-evolucao-legislativa-e-a-atual-situacao, Em acesso: 23 de outubro de 2023.

BRASIL, **História - O destino dos negros após a Abolição**. Em acesso:

https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28. Inscrito em 29 de dezembro de 2011, Em acesso: 23 de outubro de 2023.

BRASIL, **IMPACTOS DA PANDEMIA NA VIDA DAS EMPREGADAS**

DOMÉSTICAS. Em acesso: <https://agemt.pucsp.br/noticias/impactos-da-pandemia-na-vida-das-empregadas-domesticas>, publicado em 26 de abril de 2022. Em acesso: 18 de outubro de 2023.

BRASIL, **Empregadas domésticas fazem parte da categoria mais impactada pela pandemia da COVID-19**, Em acesso:

[https://www.fundacao1demaio.org.br/empregadas-domesticas-sao-as-mais-impactadas-pela-pandemia-da-covid-](https://www.fundacao1demaio.org.br/empregadas-domesticas-sao-as-mais-impactadas-pela-pandemia-da-covid-19/#:~:text=A%20empregada%20dom%C3%A9stica%20Nadir%20Vicente,me%20dispensou%20por%2020%20dias)

[19/#:~:text=A%20empregada%20dom%C3%A9stica%20Nadir%20Vicente,me%20dispensou%20por%2020%20dias](https://www.fundacao1demaio.org.br/empregadas-domesticas-sao-as-mais-impactadas-pela-pandemia-da-covid-19/#:~:text=A%20empregada%20dom%C3%A9stica%20Nadir%20Vicente,me%20dispensou%20por%2020%20dias). Publicado na data de: 22 de julho de 2021. Em acesso: 16 de outubro de 2023.

DA SILVA, Paulo Cesar Borges. **A nova lei dos empregados domésticos (Lei Complementar nº 150/2015)**. Juscom.br, 09 maio 2019. Em acesso:

<https://jus.com.br/artigos/73877/a-nova-lei-dos-empregados-domesticos-lei-complementar-n-150-2015>. Em acesso: 24 set. 2023.

DINIZ, Fernanda Soares. **A EC 72/2013 e o trabalho doméstico no Brasil**. Revista Jus Navigandi, 31 dezembro 2014. Em acesso: <https://jus.com.br/artigos/31403/a-ec-72-2013-e-o-trabalho-domestico-no-brasil>. Acesso em: 28 de set. 2023.

_____ **Empregadas domésticas fazem parte da categoria mais impactada pela pandemia da COVID-19**. Fundação 1º de maio, 22 julho 2021. Disponível em: <https://www.fundacao1demaio.org.br/empregadas-domesticas-sao-as-mais-impactadas-pela-pandemia-da-covid-19/>. Em acesso: 12 outubro 2023.

FRANÇA, Rosimere. **A evolução do direito dos empregados domésticos: perspectivas e desafios.** Jus.com.br, 09 outubro 2016. Em acesso:

<https://jus.com.br/artigos/52982/a-evolucao-do-direito-dos-empregados-domesticos-perspectivas-e-desafios>. Em acesso: 02 out. 2023.

MACHADO, André. **A PEC nº72 e os novos direitos dos empregados**

domésticos. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), 07 agosto 2013.

Em acesso: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2013/08/a-pec-no-72-e-os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-por-andre-machado-2013-juiz-do-trabalho>. Em acesso: 20 setembro 2023.

NASCIMENTO, Douglas. **Os repugnantes anúncios de escravos em jornais do Século 19.** São Paulo Antiga, 05 julho 2013. Em acesso:

<https://saopauloantiga.com.br/anuncios-de-escravos/>. Em acesso: 28 set. 2023.

OLIVIVEIRA, Creuza Maria. **Meninas são as grandes vítimas do trabalho doméstico análogo à escravidão.** Em acesso:

<https://www.onumulheres.org.br/noticias/creuza-maria-oliveira-meninas-sao-as-grandes-vitimas-do-trabalho-domestico-analogo-a-escravidao/>, publicado em: 11 de novembro de 2022. Em acesso: 21 de outubro de 2023.

_____ **Os efeitos da Covid-19 no trabalho doméstico. Doméstica Legal, 19 junho 2020.** Em acesso: <https://domesticalegal.com.br/os-efeitos-da-covid-19-no-trabalho-domestico/>. Em acesso: 12 outubro 2023.

_____ **Os repugnantes anúncios de escravos em jornais do Século 19. São Paulo Antiga, 05 julho 2013.** Em acesso: <https://saopauloantiga.com.br/anuncios-de-escravos/>. Em acesso: 12 outubro 2023.

_____ **Parafuzo: O Que É, Como Funciona E Cadastro. BLU365, 28 janeiro 2019.** Em acesso: <https://blu365.com.br/blog/parafuzo-cadastro/>. Em acesso: 14 outubro 2023.

_____ **Senado aprova regulamentação de direito dos empregados domésticos. Senado notícias, 06 maio 2015.** Em acesso:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/05/06/senado-aprova-regulamentacao-de-direitos-dos-empregados-domesticos>. Em acesso: 12 outubro 2023.

_____ **Trabalho doméstico no Brasil: a origem escravocrata, a lenta evolução legislativa e atual situação da categoria. Ideias de esquerda, 16 agosto 2020.** Em acesso: <https://www.esquerdadiario.com.br/Trabalho-domestico-no-Brasil-a-origem-escravocrata-a-lenta-evolucao-legislativa-e-a-atual-situacao>. Em

acesso: 12 outubro 2023.

VALVERDE, Danielle. **Descendente da escravidão, trabalho doméstico ainda tem maioria de negras.** Em acesso:

<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/descendente-da-escravidao-trabalho-domestico-ainda-tem-maioria-de-negras/>, publicado em: 27 de abril de 2011. Em acesso: 24 de outubro de 2023.