Direitos constitucionais para seguridade e reconhecimento do trabalho e das/os trabalhadoras/es domésticas[1]

Almerinda Riberio dos Santos [2]
Alzira Salete Menegat[3]
Marcio Mucedula Aguiar[4]
https://orcid.org/0000-0002-0213-872X
Recebido 28/out | Aprovado 28/nov

RESUMO: A Lei Complementar N° 150 de 01 de junho de 2015 assegura garantias de direitos às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Com este estudo bibliográfico objetivou-se verificar mudanças sociais que a implementação da Lei possibilitou para essa classe trabalhadora, que juridicamente, padeceu com a falta de direitos e de reconhecimento da sociedade. Observando a trajetória e evolução dos direitos trabalhistas e analisando dados da PNAD/2018 foi fundamental para reflexão sobre os itens indexados com a implementação da Lei, tecendo os deveres e obrigações nos quesitos como o contrato de trabalho, a remuneração, hora extra, trabalho noturno, férias, previdência social, dentre outros. Verificamos que mesmo havendo garantia constitucional as trabalhadoras domésticas não tinham seus direitos regulamentados, o que gerou profundos prejuízos, principalmente para as mulheres negras. Nesse sentido, conclui-se que a regulamentação da Lei é fundamental para combater as desigualdades sociais dessa categoria, além de representar um papel importante na desconstrução de um imaginário social que associa as mulheres negras à subalternidade.

Palavras-chave: Empregados Domésticos. Lei complementar. Mulheres Negras.

Constitutional rights for the safety and recognition of the work and of the domestic workers

1 Este artigo é parte da dissertação de mestrado intitulada: "Ôh, Madalena: uma análise sociológica sobre as representações de mulheres negras trabalhadoras do lar em Dourados-MS", a qual está em fase final de elaboração, junto ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Faculdades de Ciências Humanas da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

2 Resumo da biografia: Graduada em Bacharelado e Licenciatura em Ciências Sociais pela UFGD; Mestranda no PPGS/UFGD. Tem experiência como Tutora Universitária na modalidade presencial pela Universidade de Santo Amaro – UNISA, Dourados-MS. E-mail: Almerindaufgd2008@hotmail.com. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0213-872X

3 Resumo da biografia: Doutora em Sociologia, professora na graduação de Ciências Sociais e na Pós-Graduação de Sociologia, da UFGD. E-mail: alziramenegat@ufgd.edu.br. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8777-7637

4 Resumo da biografia: Doutor em Ciências Sociais, professor na graduação e na Pós-Graduação de Sociologia da UFGD. E-mail: marcioaguiar@ufgd.edu.br. Orcid: https://orcid.org/0000-00031166-9837

ABSTRACT: Complementary Law No. 150 of June 1, 2015 guarantees rights to workers and domestic workers. This bibliographic study aimed to verify social changes that the implementation of the Law allowed for this working class, which legally suffered from the lack of rights and recognition of society. Observing the trajectory and evolution of labor rights and analyzing data from the PNAD/2018 was fundamental for reflection on the items indexed with the implementation of the Law, weaving the duties and obligations in terms of employment contracts, remuneration, overtime, night work, vacation, social security, among others. We found that even if there was constitutional guarantee, domestic workers did not have their rights regulated, which generated profound losses, especially for black women. In this sense, it is concluded that the regulation of the Law is fundamental to combat the social inequalities of this category, besides representing an important role in the deconstruction of a social imaginary that associates black women with subalternity.

Key-words: Domestic servants. Supplementary law. Black women.

Derechos constitucionales para la seguridad y el reconocimiento del trabajo y de los trabajadores domésticos

RESUMO: La Ley Complementaria N° 150 del 1 de junio de 2015 garantiza los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar. Este estudio bibliográfico tuvo como objetivo verificar los cambios sociales que la implementación de la Ley permitió para esta clase trabajadora, que legalmente sufría la falta de derechos y reconocimiento de la sociedad. Observar la trayectoria y evolución de los derechos laborales y analizar los datos de la PNAD/2018 fue fundamental para reflexionar sobre los ítems indexados con la implementación de la Ley, tejiendo los deberes y obligaciones en materia de contratos de trabajo, remuneraciones, horas extras, trabajo nocturno, vacaciones, seguridad social, entre otros. Encontramos que incluso si había garantía constitucional, las trabajadoras domésticas no tenían sus derechos regulados, lo que generaba profundas pérdidas, especialmente para las mujeres negras. En este sentido, se concluye que la regulación de la Ley es fundamental para combatir las desigualdades sociales de esta categoría, además de representar un papel importante en la deconstrucción de un imaginario social que asocia a las mujeres negras con la subalternidad.

Palabras-clave: Empleadas domésticas. Ley complementaria. Mujeres negras.

INTRODUZINDO A DISCUSSÃO

A Lei complementar nº 150 de 01 de junho de 2015 apresenta aspectos que regulamentam e alteram a Emenda Constitucional nº 72 de 2013, bem como faz valer aos empregados domésticos direitos confirmados na Constituição Federal de 1988 (CF/88), que até então não haviam sido aplicados. O que se tinha era uma classe desprovida de direitos trabalhistas onde a base do trabalho era geralmente regida por acordos realizados entre patroas e empregadas, não havendo aparato legal

que garantisse direitos básicos, especialmente na definição da jornada de trabalho, horas extras, seguro desemprego, dentre outros. Portanto, a implementação da lei complementar n°150/2015, mesmo que instituída tardiamente, é de suma importância na garantia dos direitos das pessoas que atuam nesse trabalho.

Com base no referencial jurídico, nesse artigo será feita uma análise acerca da nova lei que reconhece e assegura garantias às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, verificando as possíveis mudanças sociais. Para isso, analisamos dados do PNAD/2018, bem como refletimos sobre cada item indexado com a implementação da Lei, onde são tecidos os deveres e obrigações nos seguintes quesitos: o contrato de trabalho, a remuneração, hora extra, trabalho noturno, férias, previdência social, Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), aviso prévio, licença-maternidade, seguro desemprego, dispensa, despedida indireta, justa causa e indenização.

TRAJETÓRIA E EVOLUÇÃO DOS DIRETOS TRABALHISTAS DE TRABALHADORAS/ES DOMÉSTICOS/AS

Em 1941 foi promulgada a primeira lei para regulamentar o trabalho doméstico no Brasil, por meio do decreto 3.078 de 1941, que definia como empregados domésticos, em seu artigo 1° "todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas". Esse decreto previa anotação em carteira de trabalho, direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado. No entanto, um decreto superficial que apresentou preocupação com a dignidade humana.

No dia 1° de maio do ano de 1943, com então Presidente Getúlio Vargas, promulga-se a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) através do decreto 5.452/1943, cujo propósito era reunir em uma única lei, as leis esparsas. Cabe destacar que nele, no que se refere aos direitos das trabalhadoras domésticas, simplesmente a categoria foi excluída das disposições, conforme artigo a seguir:

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

Percebe-se que embora o objetivo da promulgação fora garantir direitos aos trabalhadores em geral, para com as empregadas domésticas não se teve a mesma preocupação, ficando evidente que em curto espaço de tempo ocorreu retrocesso no que se refere aos direitos das trabalhadoras domésticas. Posteriormente, diversas normativas instituíram alguns, e poderíamos dizer, poucos, benefícios à categoria.

Conforme Franco et.al (2017, p. 462), a) o Decreto-Lei 7.036/1944, que instituiu a lei acidentária para todos os trabalhadores, inclusive para os domésticos; b) a Lei 2.757/56, que desclassificou o doméstico quanto ao serviço realizado em condomínios residenciais não voltado aos moradores, que passaram à condição de empregados urbanos, destinatários de toda proteção conferida pela CLT; c) a Lei 4.090/62, que instituiu o décimo terceiro salário, intitulado de gratificação natalina, para todos os trabalhadores, inclusive aos domésticos; d) a Lei 5.859/72, que atribuiu como novos direitos dos domésticos o gozo de férias anuais remuneradas de vinte dias úteis e a filiação

compulsória à Previdência Social; e) a Lei 7.418/85, que instituiu o vale-transporte a todos os trabalhadores, inclusive aos domésticos.

Cabe destacar o ano de 1972, quando foi implementada a Lei N° 5.859/72 que define em seu artigo primeiro como empregado doméstico "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas". Diante dessa lei foi atribuída aos empregados domésticos, tanto homens quanto mulheres, alguns direitos previdenciários, dentre eles: Registro em carteira de trabalho; obrigatoriedade do seguro da Previdência social; férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende que o trabalho doméstico consiste nas mais diversas atividades como cuidados, na definição dos serviços de limpeza na casa em geral, cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e até de animais, desde que seja remunerado e realizado em domicílio, fora da sua unidade familiar (2011, p.2)

No ano de 1988, com a promulgação da Constituição Federal (CF/88) houve significativo avanço no que confere aos direitos dos trabalhadores domésticos. De acordo com o caput do Art. 5º da CF/88 "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade". Sendo assim, o inciso a seguir determina "I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Nota-se que a constituição se refere a direitos fundamentais, inerentes a todos os cidadãos brasileiros, sejam individuais ou coletivos. O artigo 7° da Constituição Federal assegura à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos:

> IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
>
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
>
> VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
>
> VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
>
> X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.
>
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
>
> XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
>
> XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

> XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
>
> XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
>
> XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
>
> XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
>
> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
>
> XXIV - aposentadoria;
>
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
>
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
>
> XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
>
> XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

Além dos dispostos nos artigos acima, a lei assegura o cumprimento de obrigações tributárias e integração à previdência social. A Lei 11.324/2006 conferiu às domésticas grávidas o direito à estabilidade durante toda a gestação e após o parto, além da garantia de descanso remunerado de trinta dias de férias e a proibição de descontos salariais em caso de o empregador fornecer moradia vestuário e alimentação.

A partir de 2008 começou a ser elaborada, no âmbito no Poder Executivo, Proposta de Emenda à Constituição que estabeleceu isonomia de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais brasileiros. Em 2010 foi apresentada Proposta de Emenda Constitucional PEC 478/2010 em que a proposta foi a revogação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal:

> São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada à simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (CF/88).

Embora havendo modificações ao longo dos anos, ainda era mantida gritante desigualdade dos trabalhadores domésticos em relação aos demais trabalhadores. De acordo com Martins (2014, p. 44) em 6 de junho de 2011 foi realizada a 100ª Conferência Internacional do Trabalho promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde foi aprovada a Convenção de n°189, determinando que seus membros adotassem medidas efetivas que assegurassem os direitos humanos dos trabalhadores domésticos.

Em conformidade com a convenção n° 189 da Organização Mundial do trabalho, teve-se a elaboração da "PEC das domésticas" (Proposta de Emenda à Constituição nº 66/2012), considerada um grande avanço, como assevera a ex-senadora Lídice da Mata[5] em entrevista ao "Jornal Senado", que trouxe a manchete "Congresso promulga hoje emenda sobre trabalho doméstico", numa referência a PEC/66 de 2012 afirma que:

> representa a conquista efetiva de direitos que já eram concedidos aos demais trabalhadores e, injustamente, não o eram aos trabalhadores domésticos. Na verdade, essa distorção remete ao período escravocrata, desde a colonização portuguesa, passando pelo Império, até a abolição da escravatura dos negros. O emprego doméstico vem dessa cultura, de pessoas, principalmente mulheres e negras, servindo aos senhores em troca de casa e comida, poucas vezes remuneradas e, quando o eram, com salários baixíssimos. Esse comportamento se estendeu e ainda hoje é assim (Lídice da Mata).

Considerando o relevante avanço a PEC 66/12, na entrevista com Lídice da Mata, destacou que esta só foi possível devido à contribuição de entidades e sindicatos que representam a categoria das domésticas e que durante a tramitação enviaram sugestões e participaram dos debates e audiências. A ex-senadora destacou em sua fala:

> desde a Constituinte, diversas iniciativas marcaram o movimento das trabalhadoras domésticas Brasil afora, com apoio de outros movimentos, como os das mulheres, e de agências internacionais, entre elas a OIT [Organização Internacional do Trabalho], a Cepal [Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe] e a ONU Mulheres. O tema, inclusive, tornou-se pauta de trabalho do governo, envolvendo a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e o Ministério do Trabalho e Emprego (Lídice da Mata).

Um ano mais tarde, a PEC 66/12 foi transformada na Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, alterando a redação do parágrafo único, do art. 7º, da Constituição Federal, com a finalidade de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Portanto, o cenário começou a ser modificado para a categoria a partir da emenda 72/2013, que trouxe significativas mudanças. Embora tenha estabelecido à equidade dos trabalhadores domésticos somente em relação a mais alguns direitos, pois parte deles já haviam sido estabelecidos, mesmo assim, ampliou os direitos dos trabalhadores domésticos, consequentemente, melhorando sua condição social. Em síntese Mendonça esclarece que,

> A origem da Emenda Constitucional nº 72/2013 foi a Proposta de Emenda à Constituição nº 478/2010, que tinha por objetivo revogar o parágrafo único do

5 Senadora da República Federativa do Brasil (2011 – 2019), política e economista, atuou na relatoria da PEC nº 66/2012. Atualmente ocupa o cargo de deputada pelo Estado da Bahia. Disponível em: https://www.camara.leg.br/deputados/139285/biografia acesso em 5 jun. 2021.

> art. 7º da Constituição Federal, com o objetivo de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. No entanto, após discussões foi aprovado texto substitutivo, no qual somente alguns direitos foram reconhecidos aos domésticos, e não a totalidade deles, autuado como Proposta de Emenda à Constituição nº 66/2012 (MENDONÇA, 2014, p. 72).

A Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, foi consolidada na Lei Complementar Nº 150/2015. Percebe-se que o trabalho doméstico, amparado por dispositivos legislativos, teve diversas modificações ao longo do tempo, que possibilitaram a regulamentação dos diretos dos empregados domésticos. Quando do advento da CLT, não teve o mesmo significado para essa categoria, uma vez que o reconhecimento de direitos aos demais trabalhadores era algo ao qual não se estendia aos empregados domésticos, e dessa forma não reconhecia o trabalho doméstico como trabalho.

REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO "EMPREGADA DOMÉSTICA": IMPLICAÇÕES, DIREITOS E CONQUISTAS

Até 2015 as leis que determinavam os direitos dos empregados domésticos eram genéricas, sendo mais efetivas suas mudanças a partir da implementação da Lei complementar N° 150, de 01 de junho de 2015 que,

> Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências (BRASIL, 2015, CAPUT)

Um novo cenário jurídico passou a assegurar para essa categoria, que sempre foi desprovida de igualdade de direitos, apresentando um novo conceito de trabalhador doméstico exposto no Art. 1°, que o considera como "aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana". Nesse sentido entende-se por trabalhador doméstico todos àqueles que desenvolvem funções dentro ou fora da residência do empregador, seja na função de limpeza, faxina, cozinha, cuidando de crianças ou idosos, motorista, vigia, jardineiro dentre outros.

> Com o advento da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, houve a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e a revogação da Lei nº 5.859/72, com a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos e a criação do Simples Doméstico, sistema que unifica o pagamento de tributos, contribuições e demais encargos devidos pelos empregadores domésticos (...) Assim, é inegável que a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 significam um grande avanço no processo de construção da cidadania dos trabalhadores domésticos, pois tais marcos legislativos não apenas ampliaram os direitos trabalhistas desta categoria, mas garantiram um tratamento mais igualitário em relação aos demais trabalhadores brasileiros e repararam uma injustiça histórica, apesar de ainda não equiparar os trabalhadores domésticos aos trabalhadores protegidos pela CLT (GOMES, 2017, P.251).

No que se refere à jornada de trabalho, até a implementação da Lei era algo acordado entre patrão e empregado. Com a lei, passou a ter determinação estipulada em não exceder a 08 horas diárias e 44 horas semanais, limitando a 220 horas mensais. Outra possibilidade que o empregado doméstico exerça jornadas de trabalho de 12 horas consecutivas devendo descansar por 36 horas ou que exerça o trabalho em regime parcial, sem exceder o limite de 25 horas semanais, como assevera o artigo 11.

> Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2o.
>
> § 1o O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.
>
> § 2o A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário hora normal.
>
> § 3o O disposto no § 2o deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado (BRASIL, 2015).

Dentre os direitos conquistados em relação à jornada de trabalho o art. 12 determina a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho do empregado doméstico, popularmente conhecida como "folha ponto", preenchida por meio manual, mecânico ou eletrônico, que comprove idoneidade.

No artigo 13° ficou definido que "é obrigatória à concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos". Esse intervalo se estende àqueles que residem no trabalho, devendo ter dois intervalos de no mínimo 01 hora cada.

A Lei estabelece a possibilidade do pagamento de horas extras com acréscimo de no mínimo 50% sobre a hora normal, caso exceda o horário estipulado. Uma alternativa é o sistema de compensação dessas horas, sendo que até 40 horas extras devem ser pagas, e o excedente desse valor, permitido que o trabalhador repousasse em um prazo de até um ano. Há também o direito ao repouso semanal remunerado de no mínimo 24 horas consecutivas, que deve ser concedido preferencialmente aos domingos, bem como descanso remunerado aos feriados. Não é permitido que o empregado (a) doméstico (a) trabalhe seguidamente, por 7 dias sem repouso.

O direito ao adicional noturno que antes não se aplicava aos trabalhadores domésticos passou a ser um direito adquirido. Àqueles que exercem suas atividades laborais entre as 22:00 de um dia e 5:00 do dia seguinte tem direito a hora noturna reduzida para 52 minutos e trinta segundos, bem como recebimento do adicional noturno de no mínimo 20% sobre o valor da hora diurna.

No que se refere ao direito de férias remuneradas o art. 17 dispõe que ao empregado doméstico será concedido o "direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3o do art. 3°, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família".

> § 1° É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a

> inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.
>
> § 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.
>
> § 3° As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. § 4° O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia (BRASIL, 2015).

Algo novo referente ao direto de férias é que o empregado que exerce trabalho parcial também terá direito a esse benefício, porém de forma proporcional. Caso o trabalhador (a) resida no local de trabalho, no período de férias é permitida sua permanência, mas sem exercer atividade laboral.

O artigo 23° permite que "não havendo prazo estipulado no contrato, à parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção", ou seja, deverá aplicar aviso-prévio. Caso o empregado peça demissão, deverá comunicar seu empregador com antecedência de no mínimo 30 dias, devendo iniciar o cumprimento do aviso no dia seguinte. O empregador pode fazer a opção pela dispensa imediata, sem concessão de aviso-prévio, porém sem prejuízo salarial ao empregado. Caso opte pelo cumprimento do aviso, a jornada de trabalho do empregado (a) será reduzida em sete dias ou em duas horas diárias.

A respectiva lei permite a contratação do empregado doméstico através de contrato, seja de experiência, com prazo estipulado de no máximo 90 dias, seja temporário, conforme rege o inciso II do artigo 4° "para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso". Nesse caso o prazo fica determinado de no máximo dois anos.

Havendo rescisão de contrato sem justa causa o empregado doméstico goza do direito à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. De acordo com o artigo 21° da Lei complementar 150/2015:

> É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5° e 7° da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei (BRASIL, 2015).

Portanto, a partir da promulgação da lei o empregador(a) doméstico(a) passa a ter a obrigação de recolher o FGTS de seu(sua) empregado(a) doméstico(a), mediante o Documento de Arrecadação do Empregador Equivalente (DAE) o percentual de 8% sobre a remuneração paga ao empregado (a).

Outro importante direito é o "benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada". Ao empregado doméstico fica segurada a obrigatoriedade da Previdência Social, ou seja, passam a gozar dos benefícios previdenciários que até então se estendiam

aos demais trabalhadores, como por exemplo, acidente de trabalho onde o empregador tem a incumbência pelo recolhimento de 0,8% sobre o valor da remuneração do empregado (a) doméstico (a). A esse empregado também fica instituído o direito à aposentadoria por invalidez, idade ou tempo de contribuição.

No art. 25° fica instituída a obrigatoriedade do direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias às empregadas gestantes, "sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943". No parágrafo único desse artigo dispõe,

> A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 2015).

Nesse ensejo, é relevante destacar que há concessão do benefício de licença-paternidade de 05 dias consecutivos a contar da data do nascimento do filho (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e artigo 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias).

O capítulo II dessa referida Lei é atribuída ao Simples Doméstico que é definido no art. 31° como "regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico" (...) "que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei". Em acordo com o art. 32º o empregador deve realizar sua inscrição através de sistema eletrônico realizando entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. No que rege o artigo 33°:

> O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei
>
> § 1o O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.
>
> § 2o As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1o:
>
> I - Têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e
>
> II - Deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior (BRASIL, 2015).

De acordo com Art. 34°. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

> I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;

> II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;
>
> III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
>
> IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
>
> V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
>
> VI - Imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7o da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente (BRASIL, 2015).

Diante da exposição de alguns dos direitos atribuídos ao empregado doméstico a partir da aprovação da Emenda Constitucional nº72/2013, observa-se que esta pode ser interpretada como expressão de reconhecimento do trabalho doméstico como atividade que compõe o mundo do trabalho, ampliada com a implementação da Lei Nº 150/2015. Com esta, é notório que as modificações normativas e constitucionais representam conquistas para a categoria dos trabalhadores domésticos, pois há muito se buscava a concessão de direitos da qual rege a nossa constituição.

Ao longo dos anos é perceptível a luta dos/as trabalhadores/as na busca por seus direitos. Para o empregado/a lei é tida de forma positiva, pois acarretou em diversos benefícios que até então não lhe eram conferidos, consequentemente, terão uma possível estabilidade, além de uma progressão na melhoria da qualidade de vida e das relações de trabalho. Ao empregador/a talvez a aplicabilidade da lei não seja tão quista, pois os obriga a sair da informalidade, o que até então era cômodo e rentável. No entanto, ao empregador/a é viável que se adeque às novas regras, pois em caso de uma possível ação trabalhista a consequência será ainda mais onerosa, a não ser que façam a opção pelo trabalho prestado por diaristas, o que com certeza aumentaria os trabalhos informais.

ALGUNS DADOS SOBRE AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS NA ATUALIDADE BRASILEIRA.

Os trabalhadores domésticos no Brasil representam uma parte significativa da força de trabalho. No contexto mundial, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) afirma que em 2013, 67 milhões de adultos trabalhavam como empregados(as) domésticos(as), sendo que destes 55 milhões eram mulheres, sendo a ocupação com baixos níveis de remuneração e seguridade social.

No Brasil a realidade se assemelha ao contexto global, uma vez que o trabalho doméstico tem atribuição feminina, algo que se confirma com os dados da PNAD Contínua[6] (Pesquisa Nacional

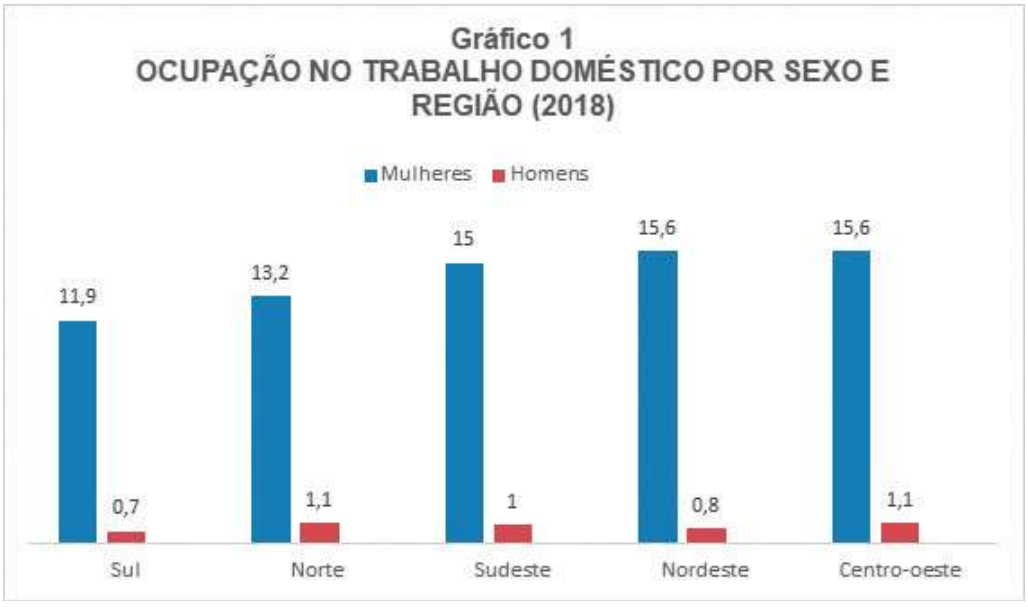
6 "Desde 2012, o IBGE, em busca de aprimorar a produção de estatísticas nacionais, vem reformulando suas pesquisas amostrais por meio da consolidação do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares (SIPD), do qual a PNAD Contínua é um dos pilares básicos. Esta nova pesquisa substituiu, desde 2016, a PNAD anterior e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), antes realizada apenas em seis regiões metropolitanas. Assim, a PNAD Contínua inaugura estatísticas de emprego e ocupação de abrangência nacional e adéqua os conceitos e quesitos de coleta às melhores práticas internacionais. A PNAD Contínua conta com uma amostra mais expressiva, reduzindo-se o erro das análises estatísticas e aumentando os recortes geográficos representativos para análise. Novos temas, quesitos e orientações de coleta também foram incorporados. Sendo estruturalmente distinta das pesquisas anteriores, há uma inevitável quebra nas séries, tornando inadequada a comparação entre os dados da PNAD e da PNAD Contínua para a maioria dos indicadores. Tendo em vista a abrangência dessas mudanças, o projeto Retrato revisitou a metodologia e o algoritmo de cálculo dos indicadores produzidos a fim de adaptá-los, no que for possível e pertinente, à PNAD Contínua" (IPEA.

de Amostra de Domicílios Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2016 demonstram que o Brasil tinha 6,158 milhões de trabalhadoras/es domésticas/as, dos quais 92% eram mulheres, geralmente negras, pobres e com baixa escolaridade.

Os dados revelam que somente 42% das trabalhadoras/os contribuem para a previdência social e apenas 32% possuem carteira de trabalho assinada. Às que prestam serviços como diaristas enfrentam precárias condições de trabalho, tendo que contribuir com a previdência por conta própria, caso queiram. Um dado assustador é em relação ao número de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil doméstico no Brasil, este teve uma diminuição de 61,6% entre 2004 e 2015, passando de 406 mil para 156 mil. Em 2015, 88,7% das/os trabalhadoras/es domésticas/os entre 10 e 17 anos no Brasil eram meninas e 71% eram negras/os.

O *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (*IPEA), em 2019 publicou textos para discussões onde apresenta o retrato e perfil sociodemográfico das trabalhadoras domésticas brasileiras. O texto, intitulado "os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua", elaborado por Luana Pinheiro, Fernanda Lira Marcela Rezende e Natália Fontoura, será referência para exposição dos indicadores expostos nessa discussão.

Considerando a proporção de trabalhadores(as) domésticos(as) remunerados(as) de 16 anos ou mais de idade no total de ocupados(as) no mercado de trabalho, por sexo, os dados da PNAD Contínua, indicam que em 2018, 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas exerciam atividades remuneradas no trabalho doméstico, o que representa mais de 5,7 milhões de mulheres. Se analisarmos por região verifica-se que nas regiões Sul o percentual de mulheres ocupadas no trabalho doméstico corresponde a 12% e Norte a 13%, nas regiões Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste mantêm-se acima da média, com proporção de quase 16% das mulheres. O trabalho doméstico remunerado para os homens, corresponde a menos 1% dos ocupados.



Fonte: PNAD Contínua/IBGE/2018.

2019, p.9-10)

Os dados comprovam que 6,2 milhões de pessoas encontravam-se inseridas no serviço doméstico, e desses mais de 4 milhões eram pessoas negras (homens e mulheres), sendo que 3,9 milhões eram mulheres negras que correspondem a 63% do total de trabalhadores(as) domésticos(as). Portanto, é evidente a desproporção em relação as mulheres brancas. Do total de mulheres ocupadas no mercado de trabalho doméstico com remuneração, o percentual é de 18,6% para mulheres negras e de 10% para mulheres brancas.



Fonte: PNAD Contínua/IBGE/2018.

As mulheres negras historicamente estiveram mais presentes no mercado de trabalho quando comparadas as mulheres brancas. O enorme espaço que o trabalho ocupa na vida das mulheres negras reproduz um padrão histórico associado a escravização da população negra. (DAVIS, 2016, p.17)

Qualquer análise sobre a o papel das mulheres negras deveria considerar a avaliação do seu papel enquanto trabalhadora. (DAVIS, 2016, p.17). Essa situação é uma das caraterísticas das sociedades que foram forjadas através do colonialismo. Sociedades fundadas em hierarquias que interseccionam gênero, raça e classe social. A construção de uma legislação de proteção ao trabalho doméstico tem implicações para o combate as desigualdades étnico-raciais que caracterizam a formação do Brasil.

Essa legislação poderá exercer um papel importante na desconstrução de um imaginário social que associa as mulheres negras à subalternidade. O mito da democracia racial exerce uma violência simbólica sobre as mulheres negras. A "mulata" e a "doméstica" são atribuições de um mesmo sujeito que ocupam posições relacionais dependendo do contexto de uma determinada situação. Esses dois termos associadas as mulheres negras é uma derivação da figura da mucama. A "doméstica" é a mucama "permitida", no cotidiano as mulheres negras são vistas como "domésticas". Mesmo que tenham ascendidos socialmente são constrangidas as "entradas de serviços". O único momento em que são valorizadas simbolicamente é no carnaval. Momento que são transformadas em símbolo sexual brasileiro. Os homens "comem com os olhos" as "mulatas" no carnaval. (GONZALEZ, 1984, p. 230)

O trabalho doméstico no Brasil mostra como as desigualdades de raça, gênero e classe se intersecionam. O reconhecimento do viés racial e de gênero do trabalho doméstico é fundamental para o combate às desigualdades sociais. Estamos considerando a "raça" enquanto uma construção social. Ou seja, um certo discurso que tenta justificar as desigualdades entre os grupos humanos partir das características biológicas. (GUIMARÃES, 2003, p. 96)

Da mesma maneira que a "raça" o gênero é uma construção social que define os papéis associados ao sexo. É um certo tipo de saber que dá significado as diferenças corporais. Significados que variam de acordo com a cultura de cada povo. (SCOTT, 2009, p. 12-13)

No Brasil o trabalho doméstico esteve associado a atividades consideradas pouco importantes e mal remuneradas. Considerado um trabalho invisível e foi fortemente associado as mulheres negras. Por isso a construção de uma legislação de proteção é elemento fundamental para combate às desigualdades intersecionais que caracterizam o trabalho doméstico no Brasil.

Um dado interessante é que alguns grupos específicos de mulheres têm deixado de exercer atividade doméstica remunerada, causando o envelhecimento da profissão, embora ainda haja um número expressivo de mulheres atuantes. Uma das razões determinantes é retirada das trabalhadoras domésticas com mais de 60 anos (idosas) que cresceu consideravelmente. Outra razão, apontam os indicadores, que nos últimos anos, a proporção de mulheres com até 29 anos, consideradas jovens, inseridas no mercado de trabalho doméstico, teve redução, enquanto a força de trabalho dessa categoria ficou concentrada em mulheres com idade entre 30 e 59 anos. Houve ampliação de forma expressiva, com um pico de 8% em 2017. O motivo pelo qual as mulheres jovens têm deixado à profissão de doméstica se dá pelo acesso a escolaridade que amplia as oportunidades de trabalho em outros setores. Essas mulheres procuram empregos com melhores salários e melhores condições de trabalho e menos estigmatizados.

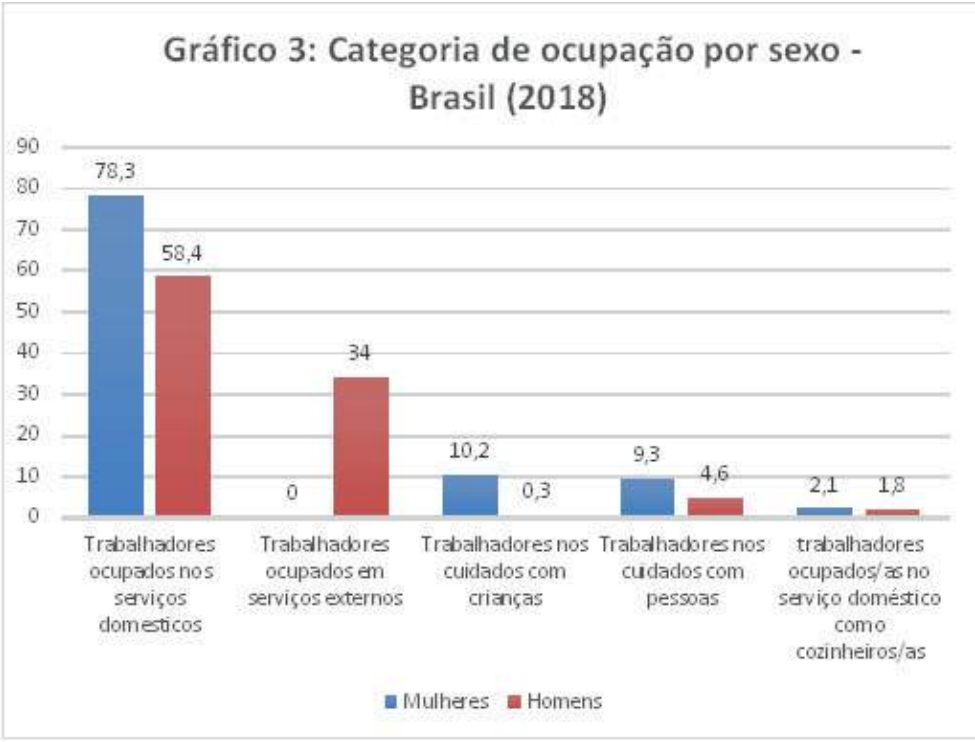
> Assim, assiste-se a uma recomposição da força de trabalho no emprego doméstico em termos etários: as trabalhadoras jovens, de até 29 anos de idade, perdem espaço, passando de quase metade para pouco mais de 13% da categoria, em 2018; e as trabalhadoras adultas (entre 30 e 59 anos de idade) passam de 50%, em 1995, para quase 80% do total ao final da série aqui acompanhada. As idosas (com 60 anos ou mais de idade) também crescem ao longo dos anos, ainda que sigam representando uma parcela mais restrita da categoria, como se poderia esperar (IPEA, 2019, p.14)

Esta saída das mulheres mais jovens do mercado de trabalho doméstico para outras oportunidades de emprego é mais intensa para as mulheres brancas do que para as negras, sendo que numa proporção de cada 100 trabalhadoras negras, 14 são jovens, ao passo que entre as brancas, 11 são jovens.

Conforme já mencionado o trabalho doméstico envolve diversas tarefas que se concentram em serviços de ambientes internos e externos. Os dados da PNAD contínua consideraram tanto mulheres negras quanto brancas e verificaram que "quase 80% eram trabalhadoras nos serviços domésticos gerais, 10% se identificavam como cuidadoras de crianças, 9% como trabalhadoras de cuidados pessoais e 2% como cozinheiras" (IPEA, 2019, p. 17).

Entre os homens, um percentual de 58% se identifica como trabalhadores dos serviços domésticos em geral, mesmo exercendo atividades externas, como jardinagem, motorista, cuidado com hortas, dentre outros, que representa pouco mais de um terço dos empregos domésticos. Nesse

sentido, fica visível uma divisão sexual do trabalho onde as tarefas internas são geralmente atribuídas às mulheres e as externas aos homens.



Fonte: PNAD Contínua/IBGE/2018.

O surgimento da diarista no contexto do trabalho doméstico é uma das mais importantes mudanças no perfil desse trabalho, é o que mostram os dados do ano de 2018, nos quais 30% das diaristas atuam em mais de um domicílio, em sua maioria sem vínculo empregatício e sem contribuição previdenciária. Destaque interessante na análise desse dado é que a maioria das mulheres que atuam em mais de um domicílio são brancas. "em 2018, as diaristas já respondiam por 44% da categoria, o que equivale a 2,5 milhões de mulheres, havendo cada vez menos desigualdade entre brancas e negras neste aspecto (IPEA, 2019, p.21).

A informalidade no trabalho doméstico sempre foi algo frequente, somente em 2013 houve um crescimento proporcional no número de trabalhadoras com carteira assinada, que ultrapassou pela primeira vez na história a 30%, embora a implementação da Lei complementar N°150 de 2015 não garantiu que a formalidade aumentasse, pelo contrário entre os anos de 2016 e 2018 verificou-se uma redução na proporção de trabalhadoras com carteira assinada. "Em 2018, voltamos novamente a patamares inferiores aos 30% e apenas 28,6% das trabalhadoras domésticas estavam protegidas socialmente desta forma" (IPEA, 2019, p. 23).

Diante de algumas análises dos dados do IPEA, podemos perceber que atualmente a condição da empregada doméstica, juridicamente tem tido ganhos relevantes, principalmente a partir da Lei Complementar 150/15. É evidente que a organização colonial patriarcal e escravocrata da nossa sociedade refletiu para a representação que coloca as mulheres negras, pobres, em sua maioria sem acesso à escolarização, num patamar inferiorizado, sendo a essas mulheres, destinados os trabalhos domésticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A classe trabalhadora no Brasil por longos anos padeceu juridicamente com a falta de direitos, além da falta de reconhecimento da sociedade, e essa realidade não foi diferente ao se tratar das empregadas domésticas, que tiveram condições de trabalho análogas à escravidão. Embora a constituição garanta direitos iguais, por muitos anos, a não consolidação dos direitos não reduziu as desigualdades. Na busca pela consolidação dos direitos dos trabalhadores os movimentos sociais e a criação de sindicatos foram fundamentais para garantir sua efetivação.

Molina (2017, p. 03) aponta que mesmo após a escravidão o trabalhador continuou sendo desrespeitado e agredido pelas elites que passaram a explorar a mão de obra não mais nas senzalas, mas no chão das fábricas, pois a mentalidade escravista permanecia e o trabalhador continuava como "simples objeto de produção e instrumentos de lucros". Essa mentalidade gerou uma situação mais grave entre as mulheres negras. No imaginário coletivo são essas mulheres que estão associadas ao trabalho doméstico. Os trabalhadores então passam a lutar contra a exploração a qual eram submetidos, quando então, começa então no século XX uma série de lutas por melhores condições de trabalho. As classes operárias passam a se organizar, sendo em 1908 criada a Confederação Operária Brasileira (COB) que abrangia dezenas de associações de classe que passaram a lutar publicamente por direitos.

No governo de Getúlio Vargas houve o interesse de o Estado exercer controle sobre os movimentos sindicais a partir da lei de sindicalização em 1931, e positivando em 1932 a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Para Molina (2017), as vantagens inseridas na CLT foram conquistadas pelos sindicatos e estendidas também àqueles que não estavam organizados sindicalmente. As lutas pelos direitos trabalhistas não cessaram com a CLT, os movimentos sindicais continuaram a lutar mesmo com intervenção estatal e se fortalecem nos anos de 1950/1960 e passam a intermediar as negociações de interesse dos operários junto aos empregadores. No entanto, com o golpe militar de 1964 o Estado passou controlar os sindicatos causando seu enfraquecimento.

No caso dos trabalhadores domésticos a regulamentação foi tardia, somente em 01 de junho de 2015 é implementada a lei complementar N°150 que é de suma importância para positivação dos direitos a esses profissionais proporcionando seguridade aos mesmos.

Dentre esses trabalhadores, os dados apontam que particularmente essa regulamentação é fundamental para combater as desigualdades que afligem as mulheres negras que historicamente foram associadas ao trabalha doméstico. Ou seja, essa legislação pode ajudar a combater as desigualdades que intersecionam raça e gênero no Brasil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Complementar 150 de 1ª de junho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 06 jun. 2021.

_____. Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 06 jun. 2021.

DAVIS, Ângela. Cap. I – O legado da Escravidão: paramêtros para uma nova condição de mulher. In.: Mulheres, Raça e Classe. São Paulo: Boimtempo, 2016.

FRANCO, Aline Fonseca; Costa, Juliane Nagafugi de Souza; Silva, Wesley Aparecido. Doméstico: da origem escravista à igualdade de Direitos. Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, curso de Direito, Presidente prudente, SP.

GOMES, Daniela Vasconcelos. A importância da Lei complementar N°150/2015 para efetividade da dignidade humana do trabalhador doméstico. ev. TST, Brasília, vol. 83, nº 1, jan/mar 2017 p. 235 – 277.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984, p. 223-244.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Como trabalhar com "raça" em sociologia. **Educação e Pesquisa,** São Paulo, v.29, n.1, p. 93-107, jan./jun. 2003.

Instituto Brasileiro de Geografia e estatística – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Notas técnicas Versão 1.6. Rio de Janeiro, 2019.

IPEA, Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990- ISSN 1415-4765 1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais. I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2019.

Lei Nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 26 set. 2021.

Lei N°7.418, de 16 de dezembro de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7418.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

Lei N° 11.324 de 19 de julho de 2006. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

MARTINS, Adalberto. A nova realidade do trabalho doméstico. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, n. 15, p. 36-46, 2014.

MOLINA, Helder. História do sindicalismo. Curitiba: SINDISEAB, 2017. Disponível em: http://www.sindiseab.org.br/assets/uploads/download/Hist%C3%B3ria%20do%20Sindicalismo.pdf Acesso em: 15-07-2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho 2011: a OIT realiza a segunda rodada de discussões sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/ os domésticas/os. Brasília, 2011. Série Trabalho Doméstico Remunerado no Brasil, n. 4.

SCOTT, J. Prefácio Gender and Politics of History. Cadernos Pagu, n. 3, Campinas, Núcleo de Estudos de Gênero, 1994. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1721. Acesso em: 26 nov. 2021.

https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/243315 Acesso em: 8 jun. 2021.

https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35255&Itemid=9. Acesso em: 18-04-2021.

https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres. Acesso em: 02 jun. 2021.

https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 02 jun. 2021.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 02 jun. 2021.

http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-complementar-150-2015.htm . Acesso em: 02 jun. 2021.

https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/243315. Acesso em: 8 jun. 2021.

https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/243315. Acesso em: 8 jun. 2021.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 30 set. 2021.