



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

GABRIELA LOPES DE SOUZA

**O IMPACTO DA PANDEMIA NA JORNADA DE TRABALHO DAS
MULHERES: A VULNERABILIDADE DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS
NAS RELAÇÕES SOCIAIS E TRABALHISTAS.**

**BRASÍLIA,
2022**

GABRIELA LOPES DE SOUZA

**O IMPACTO DA PANDEMIA NA JORNADA DE TRABALHO DAS
MULHERES: A VULNERABILIDADE DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS
NAS RELAÇÕES SOCIAIS E TRABALHISTAS.**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais
- FAJS do Centro Universitário de Brasília
(UniCEUB).

Orientadora: Professora Débora Soares
Guimarães

**BRASÍLIA,
2022**

GABRIELA LOPES DE SOUZA

**O IMPACTO DA PANDEMIA NA JORNADA DE TRABALHO DAS
MULHERES: A VULNERABILIDADE DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS
NAS RELAÇÕES SOCIAIS E TRABALHISTAS.**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais
- FAJS do Centro Universitário de Brasília
(UniCEUB).

Orientadora: Professora Débora Soares
Guimarães

BRASÍLIA, DIA MÊS ANO

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

AGRADECIMENTOS

Essa é a parte mais esperada por todos os alunos da graduação, a finalização de uma das etapas mais importante na nossa vida: o trabalho de conclusão de curso. Isso quer dizer que realmente um ciclo está finalizando. O fim desse ciclo só tem uma palavra para significar tudo para mim: gratidão. Essa gratidão, primeiramente, é por Deus por ser unipresente no decorrer desses anos para me fortalecer a cada dia no curso de Direito. Gratidão por ter me dado saúde a cada dia, apesar de todas as adversidades enfrentadas por uma pandemia que atingiu o mundo todo. Sou grata por Deus me proporcionar o apoio da minha família em todos os dias da minha vida, sendo eles: pai (Agnaldo); mãe (Val) e irmã (Leticia).

Os amigos, aquelas pessoas ao nosso redor, que caminharam comigo durante toda a graduação. Esses amigos que fazem parte de toda aula durante 5 anos de faculdade. A turma Direito 2018.2 noturno sempre será lembrada.

Para finalizar, os amigos professores que marcaram o meu caminho acadêmico no UniCEUB. Muito obrigada pelo apoio de vocês. Cada reflexão, ajuda, amparo e apreço foram necessários para tornar essa caminhada leve.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS (Opcional)

Consiste na relação alfabética das abreviaturas e siglas utilizadas no texto, seguidas das palavras ou expressões correspondentes grafadas por extenso.

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
BEm	Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FENATRAD	Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MPT	Ministério Público do Trabalho
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
UniCEUB	Centro Universitário de Brasília

RESUMO

O presente trabalho trata-se da questão de gênero, focado em um grupo específico, as empregadas domésticas e o funcionamento das leis trabalhistas em tempo de pandemia, dado pelo marco temporal de março de 2020 até os dias atuais. O objetivo geral do artigo é analisar legislações trabalhistas e incitar o debate e a reflexão acerca dos impactos gerados pela pandemia do COVID-19 na jornada de trabalho das domésticas e na sua realidade. Os objetivos específicos da pesquisa é identificar as legislações trabalhistas que entraram em vigor em tempos de pandemia e a sua repercussão na realidade laboral das empregadas domésticas; compreender a dificuldade de fiscalização e de produção probatória no ambiente doméstico e os riscos à saúde dos empregados domésticos em tempo de pandemia, para então, analisar os riscos de contágio existentes no ambiente de trabalho doméstico, atendendo às suas peculiaridades do tempo presente; entender as mudanças ocasionadas pela pandemia do COVID-19 e articular sobre as transformações que acarretaram no exercício laboral e na vida social da empregada doméstica e, por fim, apontar a manutenção do trabalho doméstico em tempos de pandemia, seus desafios e superações. O presente trabalho terá como base a metodologia dedutiva, pois foi escolhido um problema geral para uma situação particular, ou seja, a problemática das regulamentações trabalhistas em tempo de pandemia em um grupo específico, os(as) empregados(as) domésticos. O trabalho teve como base uma pesquisa empírica e teórica a partir de pesquisa em livros, artigos acadêmicos confiáveis e documentos nacionais e legislativos. O resultado obtido com o trabalho foi a percepção da vulnerabilidade da classe trabalhadora durante anos e que perpetua até os dias atuais. Com a presença de uma pandemia, nota-se a negligência legislativa e a intensificação de problemas sociais e trabalhistas com a sua desproteção.

Palavras-chaves: empregada doméstica; pandemia; direito do trabalho.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - O TRABALHO DOMÉSTICO.....	9
1.1. CONCEITO DE EMPREGADO E EMPREGADO DOMÉSTICO.....	10
1.2. CARACTERÍSTICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
1.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	10
CAPÍTULO 2 - REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	13
2.1. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL.....	13
CAPÍTULO 3 - ASPECTOS SOCIAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	17
3.1. DESAFIOS SOCIAIS DA PROFISSÃO NA SOCIEDADE BRASILEIRA.....	17
CAPÍTULO 4 - A PANDEMIA DO COVID-19 E SEU IMPACTO NO TRABALHO DOMÉSTICO.....	19
4.1 AS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS EM RAZÃO DA PANDEMIA DO COVID-19.....	19
4.2 DIFICULDADES ENFRENTADAS PELA CLASSE DE TRABALHADORAS DOMÉSTICA.....	22
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

1. O TRABALHO DOMÉSTICO

1.1. CONCEITO DE EMPREGADO E EMPREGADO DOMÉSTICO

Conforme a Consolidação das Legislações Trabalhistas (CLT)/1943, em seu artigo 3º:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

De acordo com a Lei Complementar nº 150/2015, art. 1º:

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

O empregado doméstico é considerado empregado, pois é protegido pela lei específica (lei complementar nº 150/15) e, complementarmente, pela CLT.

O conceito “empregada doméstica” tem um duplo sentido de forma errônea, pois, o termo refere-se às pessoas que atuam, de acordo com a lei complementar nº 150/15, a PEC das domésticas, que são aqueles que prestam serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana (BRASIL, 2021). Desta forma, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado, o mais importante é se os elementos caracterizadores da estrutura da relação empregatícia doméstica estão presentes na relação entre empregado e empregador. Por fim, aplica-se, no que couber, às relações regidas na lei em momento de pandemia por não ter nenhuma outra que especifique os trabalhos domésticos nesse momento de calamidade.

De acordo com Schwebel (2009), no verbete “Trabalho doméstico” no Dicionário crítico do feminismo, interpreta da seguinte forma: “Definimos o trabalho doméstico como um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família-domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres.” (SCHWEBEL, 2009, p.257).

Sobre as diaristas, elas não são consideradas como trabalhadoras domésticas, pois não exercem serviço de natureza contínua. Essa natureza contínua caracteriza-se quando for exercida durante três ou mais dias por semana e o pagamento deve receber no dia da diária. Existem controvérsias sobre a caracterização da diarista como trabalhadora doméstica. Essa contradição é discutida por advogados e sindicatos que entendem que mesmo que a mão de obra seja feita uma vez por semana, a pessoa comparece continuamente na casa do contratante para realizar as tarefas, ou seja, caracterizando uma prática contínua e remunerada. Sendo assim, os sindicatos não diferem das empregadas domésticas mensalistas e diaristas, pois acreditam que ambas são beneficiárias dos direitos trabalhistas.

1.2. CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho tem como função econômica, conservadora, tutelar, coordenadora e social. O valor social do trabalho é preponderante para sustentar a proteção trabalhista e a relativização da hegemonia do patrão. Com isso, tem por objeto dignificar e assegurar o trabalho e a vida da pessoa que se dispõe a realizá-lo.

O direito do trabalho tem o princípio de proteção social, econômica e ambiental do trabalhador. Essa função tem como finalidade equilibrar as relações contraditórias entre o trabalho e o capital, entre as relações do empregador e empregador e as vulnerabilidades do trabalho.

1.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Primordialmente, a origem da profissão de doméstica no Brasil tem origem escravocrata, pois os escravos se equivalem como trabalhadores domésticos sendo que a mão de obra era alugada ou vendida. (Kofes, 2001). No ano de 1888, mesmo após a abolição da escravatura, os empregados domésticos eram comparados aos escravos por exercer as mesmas funções que na época da escravidão. Conseqüentemente, a comparação dos escravos serem negros e exercerem certas atividades, na maior parte das vezes, atividades realizadas por menores. No século XIX, havia tido a abolição da escravatura, logo, a habitualidade para os empregados cativos, ou seja, o aluguel da pessoa prendada nos afazeres domésticos, de preferência criadas livres e estrangeiras.

Dessa forma, a escravidão teve uma quebra temporal sem muita perspectiva de vida para os escravos, pois eles viveram tanto tempo subordinado a um senhor de engenho, sem estudo e sem independência laboral para correr atrás de outro meio de subsistência.

Esse passado no Brasil reflete muito nos dias atuais. A identidade étnico-racial das empregadas domésticas, hoje em dia, é predominantemente cor ou raça negra, de acordo com os estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2013). A distinção que pode-se colocar do escravo da empregada doméstica é que ela recebe uma remuneração mensal, tendo em vista a prestação de serviço. Entretanto, existem violações de direitos sociais e trabalhistas àquelas que moram na casa do(a) patrão/patroa o qual ultrapassa a carga horária de trabalho e ocorrem situações de sujeição por parte dos empregadores. (SILVA, ARAÚJO, MOREIRA e BARROS, 2017).

Atualmente, é possível perceber condições de trabalho das empregadas domésticas como comparação análogas à escravidão, previsto no Código Penal. Tendo em vista a prática de violação da legalidade, percebe-se que a classe trabalhista constitui minoria social, trabalhadores menos qualificados tendo em vista à exploração da mão de obra barata e a desvalorização cujo remete à época da escravidão. A explicação da existência da atividade profissional da empregada doméstica pode ser elucidada pela própria existência, predomina hoje, a ausência de liberdade, de tempo e espaços livres. De acordo com a autora Kofes (1990), esses são discursos das patroas para se referir às empregadas.

Outro aspecto é a construção da classe trabalhadora com o parâmetro do gênero feminino. O trabalho doméstico é duplamente desvalorizado por ter um caráter historicamente escravocrata e por ser desempenhado pelo papel social feminino. Essa prática é um determinante histórico, pois enquanto o homem é provedor da casa, levando dinheiro para sustentar as pessoas da casa, a mulher ficava em casa cuidando dela e dos filhos, tendo estrutura de poderes patriarcais. Por isso, a mulher teve um caráter construído a partir de serviços que tinham como padrão as atividades do lar, da delicadeza, do cuidado e do zelo. A estrutura doméstica familiar é construída pela presença de pessoas proveniente de classe subalterna, da exploração da mão de obra por meio da força de trabalho que mal é remunerada por acharem que é apenas um “fazer” e, por fim, um papel entre mulheres patroas e prestadoras de serviço. Portanto, a identidade da profissão foi construída historicamente, por meio do machismo, o patriarcalismo e a hegemonia de poder.

Outro ponto a se discutir sobre a formação histórica do Brasil, é o paternalismo. Ele é um traço marcante do desequilíbrio econômico e social, por ter um descompasso da relação social, sendo uma parte forte e outra fraca, uma superior e outra inferior. Neste aspecto, mostra-se a subordinação direta do empregado ao empregador tendo como apoio a dominação social em detrimento da vontade pessoal. Esse conceito se bifurca em dois modelos, sendo as relações familiares e as relações de trabalho que são encontradas nas relações domésticas. As relações familiares que se estabelecem com uma forma de relações escravistas, com combinação de pagamento por meio de doações ou salário indigno, se complexando e substanciando como é o hoje. As relações de trabalho se encontram nas relações familiares, pois as duas se confundem nas relações sociais e acreditam que a prestação de serviço é um favor e a troca é “fazer parte da família”. (KOFES apud SCHWARZ, 1987)

Nesta perspectiva, a prática do trabalho doméstico, por questões históricas, é discriminada e desvalorizada socialmente, racionalmente e economicamente. (Rosa, 2018). Conclui-se que as peculiaridades do trabalho feminino atualmente se conceitua por uma “manutenção da segregação ocupacional, acentuada desigualdade salarial, desvalorização cultural do trabalho de mulheres, maiores taxas de desemprego, dupla jornada de trabalho, discriminações quanto aos direitos sociais e trabalhistas e aumento da presença feminina em ocupações precárias”. (COUTINHO, MADERS, WESTRUPP e D’AVILA apud DIOGO, 2012, p.86)

2. REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O trabalho doméstico é profissão antiga, entretanto, durante anos os trabalhadores não tiveram legislações específicas e direitos que regulamentam a atividade. A constitucionalização dos direitos trabalhistas só foi promulgada com a Constituição de 1988, ou seja, apenas 33 anos atrás se iniciou a proteção da classe trabalhadora. Após a constante luta em busca do amparo legal, houve a regulamentação da profissão com o advento da Lei Complementar nº 150/2015 o qual dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

2.1. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL

A história dos direitos dos trabalhadores é bem precária legislativamente, mas pode se dizer que iniciou no Brasil Colônia, onde a primeira legislação foi a nº 1512 - Ordenações Manuelinas - que protegeu os trabalhadores, ainda escravos. Essa legislação portuguesa foi feita pelo Rei Manuel I de Portugal que tinha como objetivo administrar o reino do Império Português. Este livro protege os cargos e atribuições destinadas à administração e burocracia do Estado. (Azevedo, 1999). Entretanto, os direitos das manuelinas havia a possibilidade do empregado reclamar em relação ao empregador. (Rosa, 2018).

Em 1886, foi criado o Código de Posturas do Município de São Paulo, que regulamenta as legislações das atividades de trabalhadores domésticos (Ribeiro Filho e Ribeiro, 2016). Já no ano de 1916, foi consolidado o Código Civil, lei n. 3.071, que regula os direitos e obrigações de ordem privada concernentes às pessoas, aos bens e às suas relações. Ademais, essa legislação aplicava para os trabalhadores domésticos, mas ainda na época não tinha legislação específica para a classe trabalhadora, entretanto, o Código Civil marca para os trabalhadores brasileiros (Rosa apud Damaceno e Chagas, 2013)

Historicamente, o conceito de trabalho doméstico foi se legitimando juridicamente a partir da luta por direitos da classe trabalhadora. O diploma legal sobre esse assunto específico foi regulamentado pelo Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil, sendo o Decreto nº 16.107/23 que resolveu aprovar o regulamento de locação dos serviços domésticos. Nesta época acreditavam que as relações trabalhistas eram regulamentadas pelo Código Civil (CC). O Decreto regulamenta sobre a locação de serviço doméstico relacionada às atividades tidas como domésticas e não fazia qualquer distinção entre os serviços prestados às casas particulares

e a hotéis, restaurantes ou casas de pasto, bares, pensões, escritórios ou consultórios, etc. Essa locação de mão de obra precisa ser regularizada com uma carteira de trabalho, conhecido como assentamento de locação de serviço. (ANDRADE, 1997, p. 69)

Já o Decreto-Lei nº 3.078/41 dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico; a obrigatoriedade da expedição da carteira profissional para empregado em serviço doméstico e o contrato de locação de serviço. Verifica-se que os decretos supramencionados têm caráter meramente cível e não trabalhista.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), chamada também de Decreto-Lei nº 5.452/43, ao ser adotada, primeiramente, não se aplicou à proteção aos trabalhadores domésticos, em seu artigo 7º, alínea a, que discorre sobre esse assunto e, por isso, os empregados domésticos ainda estavam segundo protegidos pelo Decreto-Lei nº 3078/41.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) Aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou família, no âmbito residencial destas;

Conforme o pensamento de Pereira (2014), os trabalhadores urbanos estavam sendo protegidos por legislações sobre direito do trabalho, em contraposição, os trabalhadores domésticos continuavam sem a apropriada proteção legal, somente sendo protegidos pelo Código Civil que tratava sobre locação de serviços.

Entretanto, com vigência da Lei nº 5859/72, regulamentou, de forma superficial, a profissão. Em seu artigo 1º, conceitua o significado de empregado doméstico: “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Pode-se dizer que existe uma relação com o artigo 7º da CLT quando se diz que o trabalho doméstico tem finalidades não econômicas. Ademais, com o advento da Lei, os empregados domésticos passaram a fazer jus às férias anuais remuneradas e à Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sendo segurados obrigatórios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Já o Decreto-Lei nº 71.883/73 em seu artigo 3º disserta assim: “considera empregado doméstico aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Dito isso, o conceito daquela época leva como critério a natureza contínua do trabalho, sendo que não há nenhuma alteração entre a conceituação do empregado doméstico nos anos 72 e 73. Além disso, há o início de discussão

sobre a natureza do trabalho da diarista, se é ou não uma trabalhadora doméstica. (BERNARDINO-COSTA, 2007, p. 19).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88), os trabalhadores tiveram novos direitos adquiridos, sendo esses: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante e salário-maternidade, licença paternidade, aviso prévio proporcional e integração à Previdência Social (incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV).

No ano de 1991, houve a promulgação da Lei 8.213, sendo as leis previdenciárias. Essa lei menciona o empregado doméstico como “aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos”.

Conforme redigido na Proposta de Emenda à Constituição nº 478/2010 (PEC das Empregadas Domésticas). Já em 2013, a tramitação da PEC 72 tentou diminuir a distinção entre os direitos dos trabalhadores comuns e domésticos para ter maior equidade legislativa.

Conforme a Lei Complementar nº 150/15, a classe trabalhadora obteve novos direitos, como o adicional salarial noturno, intervalos para descanso e alimentação. No mesmo ano foi acrescentado o benefício de Fundo de Garantia de Trabalho Social (FGTS), seguro desemprego. De acordo com a opinião de Ribeiro Filho & Ribeiro (2016, p. 23):

A “Nova Lei do Trabalho Doméstico” passou a dispor sobre vários assuntos, que vão desde novas características sobre o contrato de trabalho doméstico, quando aborda conceitos e contornos relacionados e aplicados ao obreiro do lar, até os direitos aplicados, até então, somente aos trabalhadores celetistas, como fundo de garantia, segurodesemprego, compensação de horas extraordinárias, a possibilidade de contratação por período determinado e tempo parcial, trabalho noturno, acordos entre empregador e empregado, seguro contra acidente de trabalho, salário-família, proteção contra despedida arbitrária, entre outros.

A lei supramencionada caracteriza os empregados domésticos sendo aqueles que prestam serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana. Desta forma, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado, o mais importante é se os elementos caracterizadores da estrutura da relação empregatícia doméstica estão presentes na relação entre empregado e empregador.

Atualmente, a legislação vigente que protege a classe de trabalhadores domésticos é a Lei Complementar nº 150/2015 que foi devidamente regulamentada com a finalidade de proteger os empregados domésticos e equiparar aos direitos trabalhistas os diversos outros trabalhadores comuns, tendo como benefício: o registro de carteira assinada, em regime de

CLT. Além do mais, os direitos acrescidos foram um teto salarial que é de um salário mínimo, com jornada de trabalho de até 44 horas semanais e no máximo 8 horas diárias, tendo a possibilidade de contratar em regime parcial. Há uma obrigatoriedade de contribuir no FGTS, controle de frequência, horas extras e outras demais formalidades. Sendo assim, o empregador que não seguir às regras, pode sofrer sanções em caráter pecuniário.

De acordo com Silva (2017, p. 44) “A regulamentação do trabalho doméstico ainda não alcançou todos os âmbitos, por ser um trabalho que não tem fiscalização, por ser realizado na esfera privada, no íntimo das casas, muitas domésticas não têm acesso a estes avanços.”. Apesar do Estado ter criado leis e decretos para a proteção dessa classe trabalhadora, mesmo assim não se equivale aos direitos que os trabalhadores comuns são protegidos, por ser uma profissão sem fiscalização sindical e estatal.

Portanto, percebe-se que os direitos trabalhistas estão progredindo para assegurar legislativamente cada vez mais os trabalhadores domésticos, com um avanço em equidade nos direitos sociais, fundamentais e trabalhistas.

3. ASPECTOS SOCIAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

3.1. DESAFIOS SOCIAIS DA PROFISSÃO NA SOCIEDADE BRASILEIRA

A sociedade é determinada pela sua trajetória histórica. Com isso, a historicidade do trabalho de doméstica foi determinada por uma profissão de desproteção e desvalorização por ter origem escravocrata. Por causa dessa visão cheia de estereótipos, a profissão até os dias atuais tem o fardo do antepassado. O projeto da profissão segue ainda na dependência e na manutenção de uma classe dominante sob uma classe dominada.

A classe de trabalhadoras domésticas é uma maioria quantitativa, porém, qualitativamente é minoria. Dito isso, o número de quantidade de profissionais nesse ramo é de 86,2 milhões (DIEESE, IBGE, PNAD CONTÍNUA, 2020). Já na parte qualitativa, pode-se dizer que, de acordo com o site iDoméstica (2021), o piso salarial da doméstica em 2021, em média, é de R\$1.100,00 desde 01/01/2021. De acordo com o PNAD e o IBGE, 50% da população teve um rendimento parecido com o valor supracitado, já 1% dos mais ricos, a média salarial é de R\$28.000, sendo 33,7 vezes a mais. (LARA apud AGENCIABRASIL, 2020) Essa classe média e média alta são os empregadores da maioria da empregada doméstica. Percebe-se a drástica desigualdade salarial entre os patrões e as contratadas, sendo que esses padrões salariais são perduráveis.

A classe trabalhadora do presente trabalho tem gênero, raça/etnia e classe social. De acordo com os dados do IBGE (2015), o trabalho é feito predominantemente pelo sexo feminino, sendo 90%. Cerca de 63% é negra (TAB Uol, 2020). Essa realidade é uma questão social enfrentada permanentemente pela profissão por causa do prolongado estereótipo abarcado pela colônia portuguesa, sendo característico nas relações sociais o desprivilégio e o racismo como encargo substancial.

O patriarcalismo é uma construção social a partir de relações sociais, tendo também as relações culturais. Segundo SCOTT (1989), o gênero é uma categoria que pode ser determinado pelo sexo biológico e também pelas relações sociais históricos, percebendo-se as diferenças entre os sexos femininos e masculinos. Dito isso, a relação de gênero tem uma disputa constante na área política, teórica, econômica e social não por causa da condição física do sexo, mas sim pela determinação social. A divisão social do trabalho é consequência das relações de sexo, pois “ela tem por característica a destinação prioritária dos homens a esfera produtiva e das mulheres reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de valor

social agregado (políticas, religião, militantes)” (REIS apud KERGOAT, 2009, p.76). Portanto, a relação entre os gêneros é de disputa e hierarquia na sociedade.

De acordo com a Kergoat (2009), a divisão social e sexual do trabalho tem dois princípios norteadores: a separação de ofícios entre homens e mulheres e a hierarquização, pois o trabalho do homem é mais valorizado em relação à mulher. Por causa dessa realidade de patriarcados intrínseco à sociedade brasileira, os movimentos sociais feministas se organizaram na década de 60/70 para ir em busca de visibilidade das relações entre o trabalho doméstico e o capitalismo contemporâneo. O motivo de tal grande invisibilidade que, até hoje são videntes, são: “as questões das diferenças de funções e atividades entre mulheres e homens serem percebidos como fatores biológicos e “naturais”, ou seja, por serem mulheres, existe uma expectativa de que estas realizem o trabalho doméstico; e tem o modo de produção familiar coordenado pelo patriarcalismo, pois coloca a função doméstica como “natural” e “familiar””. (REIS, 2019, p. 13). Nesta perspectiva, a profissão sofre com a invisibilidade da sua mão de obra porque o trabalho doméstico é considerado como um trabalho não produtivo e sendo feita uma atividade “por amor” ou “natural”.

Atualmente, o mercado de trabalho vive em precarização, seja trabalhista ou social. Como citado acima, a trabalhadora está em constante resistência para se manter em pé. Neste sentido, as trabalhadoras domésticas vivem sem direitos sociais, pois a grande maioria vivem na informalidade ou em relações sociais e de trabalho precárias, sem proteção legislativa e social.

CAPÍTULO 4 - A PANDEMIA DO COVID-19 E SEU IMPACTO NO TRABALHO DOMÉSTICO

A pandemia do COVID-19 causa diversas adversidades no mundo. Essas adversidades podem ser caracterizadas como maior sobrecarga trabalhista, precariedade na saúde e saúde no trabalho, falta de mantimentos para a sobrevivência, desempregos, abalos econômicos e políticos, e entre outros diversos aspectos negativos.

Com esses impactos na vida dos trabalhadores, a Administração Direita e Indireta tiveram que realizarem medidas, seja ela legislativa, seja prática para os trabalhadores conseguirem se sustentar durante a pandemia.

4.1 AS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS EM RAZÃO DA PANDEMIA DO COVID-19

As medidas para a manutenção do trabalho no Brasil tiveram que ser impostas de forma emergencial e imediata. Desde o início do surto do Coronavírus, o Governo Federal vem criando programas para diminuir os impactos financeiros e sociais na vida do cidadão brasileiro.

As medidas tomadas pelo Governo Federal focado nas relações trabalhistas foi criando o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, mais conhecido como BEm (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda) com a finalidade de auxiliar empregados e empregadores a manter o vínculo trabalhista durante a crise. O contexto da criação do Benefício foi em 2020 com o objetivo de diminuir os impactos econômicos da pandemia nas relações trabalhistas. O propósito desse programa é dar liberdade entre os empregados e empregadores para realizarem acordos individuais ou coletivos que para reduzir a jornada de trabalho, com diminuição proporcional do salário ou suspender temporariamente o contrato de trabalho. Durante o período do acordo, que não pode ultrapassar 120 dias, o Governo Federal assume parte dos custos resultantes da suspensão ou redução da jornada. (Politize, 2021). O Programa Emergencial deu início em 2020, através da Medida Provisória nº 936/2020. Disserta sobre:

Art. 1º: Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Entretanto, ela foi revogada pela Medida Provisória que foi convertida por Lei pelo Congresso Nacional, tornando-se a Lei nº 14.020/2020. Lei essa que foi criada enquanto o Estado estiver decretado o estado em calamidade.

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. (Lei 14.020/2020)

Esse Programa foi votado em 27 de abril de 2021 para modificar o seu funcionamento e validade. Ou seja, o Programa agora passou a ser válido durante 120 dias e não mais durante o estado de calamidade, podendo ser prorrogado ou não.

Os beneficiários desse Programa são aqueles que tem vínculo empregatício formalizado (carteira assinada), infelizmente as/os empregadas(os) domésticos que trabalham de forma ilegal não são beneficiários desse Programa. Os que não podem receber esses benefícios são os ocupantes de cargo ou emprego público; aqueles que recebem benefícios continuados da Previdência Social e aquele que está atualmente recebendo seguro-desemprego. Ademais, o valor do benefício que os beneficiários tem direito de receber, de acordo com o artigo 6º da MP 1.045 é o valor da parcela de seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Outra medida tomada pelo Governo Federal foi a Medida Provisória nº 927 de 2020. Essa Medida dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Além do mais, foi permitido tomar iniciativas para manter o emprego e a renda, sendo possível a mudança de local de trabalho e carga horária, como o art. 3º disserta:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

A Medida Provisória nº 1.045/2021 institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (reedição das medidas previstas na MP 936/2020, convertida na Lei nº 10.020/2020). As principais diligências são a possibilidade de adoção, pelas empresas, de redução de jornada e salário proporcionais por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias; a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias; a possibilidade de prorrogação dos prazos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato pelo Poder Executivo; o pagamento ao empregado, com recursos da União, do Benefício Emergencial compensatório, calculado sobre o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, em percentual proporcional ao da redução do salário ou da suspensão do contrato de trabalho. (CNI, 2021).

Neste sentido, o Congresso Nacional também criou uma proposta de auxílio emergencial sancionada pelo governo federal pela Lei nº 13.982/2020. Esta lei dispõe sobre o valor de R\$ 600,00 mensais para trabalhadores que se encontram em uma situação de vulnerabilidade por causa da pandemia, com duração de 3 meses. Esse auxílio foi bastante significativo para pessoas de baixa renda, pois eles tiveram apoio financeiro para conseguirem se manter enquanto estavam sem trabalho ou em quarentena. Esse auxílio foi criado com a finalidade de evitar uma maior recessão econômica no Brasil.

Outra Medida Provisória nº 1.046/2021 entrou em vigor. Essa Medida dispõe sobre as questões trabalhistas voltadas ao enfrentamento emergencial de saúde pública e internacional ocasionado pelo COVID-19. Na real, a MP complementa e atualiza o teor da MP nº 1.045/2021, da MP nº 936/2020 e da MP nº 927/2020. Essas medidas são: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, diferimento (adiamento) do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e entre outros.

Desde o início da crise, a Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) e os sindicatos de trabalhadoras domésticas. Os sindicatos tem um papel fundamental para representar os trabalhadores vulneráveis com o intuito de usar forças políticas para criarem legislações ou atitudes para beneficiar a classe trabalhadoras em tempos atuais de pandemia. A atuação que o sindicato teve foi realizar campanhas para os empregadores liberarem as trabalhadoras das atividades diárias, sem a perda da remuneração. Essa manifestação foi realizada junto com os filhos das trabalhadoras domésticas, intituladas “Carta-manifesto pela vida de nossas mães”, sendo que essa carta já teve mais de 90 mil assinaturas e o maior pedido feito foi um apelo pela quarentena remunerada das trabalhadoras mensalistas e diaristas.

Outra atuação foi a manifestação do Ministério Público do Trabalho (MPT), de acordo com a Nota Técnica nº 4/2020 se manifestou em defesa das trabalhadoras em busca da “quarentena remunerada”. Além do mais, defendem que as trabalhadoras domésticas tenham acesso aos equipamentos de proteção individual (EPI). A nota ainda define uma série de outras garantias às trabalhadoras, mensalistas ou diaristas, como: I) dispensa remunerada das trabalhadoras pelo período de isolamento dos empregadores, no caso em que estes tenham sido diagnosticados ou estejam com suspeita de contaminação por Covid-19; II) flexibilidade na jornada de trabalho; e III) a garantia do deslocamento das trabalhadoras em horários alternativos, para que fujam dos períodos de pico nos transportes públicos. Este entendimento do MPT vai ao encontro do que a Fenatrad tem defendido, tal como aponta Luiza Batista, presidenta da federação:

Passadeira, diarista não são trabalhos imprescindíveis durante a quarentena. O que a Fenatrad avalia como imprescindível são aquelas pessoas que tomam conta de pessoas idosas ou crianças. Aí, sim, a orientação que o empregador, a empregadora – claro que isso aumenta os custos, mas ajuda a evitar uma possibilidade maior de contágio – possa oferecer o transporte alternativo e garantir os EPIs – equipamentos de proteção individual assim como álcool em gel –, inclusive um “vidrinho” que ela possa levar na bolsa no coletivo, no transporte público ou no transporte alternativo porque isso vai evitar que ela esteja num transporte com grande quantidade de pessoas”.

Por fim, a relevância de legislações e participação ativa de sindicatos e protetores da classe profissional demonstra que as empregadas domésticas estão em luta constante para melhores condições ambientais e físicas de trabalho.

4.2. DESAFIOS SOCIAIS DO TRABALHO DOMÉSTICO EM TEMPOS DE PANDEMIA

O COVID-19 tem provocado uma crise sanitária, mas também uma crise no mundo do trabalho. De acordo com a ONU, é estimado 67 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo, sendo mais da maioria mulheres. Na América Latina e no Caribe, 70% desses trabalhadores foram afetados por medidas para conter a pandemia e entre 11 e 18 milhões de pessoas exercem trabalho doméstico remunerado; 93% deles são mulheres. O trabalho doméstico representa até 14% do emprego feminino na região. As condições trabalhistas são precárias, pois muitos deles(as) trabalham de uma forma informal e recebem um salário injusto. Um estudo recente da OIT, Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento da Mulher (ONU-Mulheres) e a Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL) estima que, no início de junho de 2020, 70% das trabalhadoras domésticas da região foram afetados pelas medidas tomadas para conter a pandemia. De acordo

com a OIT, a COVID-19 ameaça a subsistência de mais de 55 milhões de pessoas que trabalham no trabalho doméstico, incluindo 37 milhões de mulheres. A OIT destaca a importância do trabalho doméstico remunerado como um setor-chave na economia de cuidados da região, chamando a atenção para sua contribuição fundamental para uma vida sustentável e renascimento econômico. Entretanto, a crise agravou as vulnerabilidades e desigualdades pré-existentes, além do desemprego, da informalidade, da baixa cobertura de proteção social e da falta de contratos por escrito que impedem de acessar a ajuda estabelecida pelos governos, segundo o Diretor da OIT da América Latina e Caribe, Vinícius Pinheiro. Sendo assim, só restam duas alternativas, renunciar os seus meios de subsistência ou correr os riscos de contágio. (UN, 2020)

As mulheres terão chances menores na competição profissional pelo simples fato de que não poderão dispor do mesmo tempo para o trabalho fora do lar que seu concorrente homem. O surto do novo coronavírus mostrou conjuntamente dificuldades que a mulher vem sofrendo na tripla jornada de trabalho e como deve ser imprescindível a discussão de gênero, a disparidade entre os empregadores e empregados femininas e como a pandemia circula diretamente fundamentos que realçam a estrutura arcaica de poder, dentro de seus lares e das instituições de trabalho.

As desigualdades sociais enfrentadas pelos empregadores em tempos de pandemia é incalculável. Em 2020 foi decretado o estado de calamidade pública no Brasil por causa da pandemia e foram tomadas medidas para conter a disseminação do Covid-19. Uma das medidas foi a implementação do trabalho home office ou trabalho remoto, porém, o trabalho doméstico não tem como se privilegiar dessa medida, pois o trabalho é totalmente prático e presencial. Sendo assim, o deslocamento de casa até o ambiente de trabalho é um risco de contaminação pelo vírus. A empregada doméstica fica em cima de uma corda bamba, pois deve conviver com o medo de pegar o vírus e ao mesmo tempo com medo recusar a ir ao trabalho por força maior e sofrer consequências do superior hierárquico, tendo que escolher o trabalho ou sobreviver. Portanto, o empregador deve zelar pela saúde e segurança dos seus funcionários e conscientizar para tomar todas as precauções para evitar o vírus, conforme previsto no artigo 154 da CLT.

O trabalho doméstico é desenvolvido em um ambiente familiar, tendo que compartilhar a intimidade e personalidade dos empregadores, sendo muitas vezes confundindo a relação contratual profissional com a familiar. Por causa da pandemia, como todos tinham que cumprir a quarenta com rigidez, todos estavam presentes em casa e, com isso, a empregada doméstica

se sobrecarrega mais ainda, por ter hora para levantar, mas não ter hora para dormir. Sendo assim, a sobrecarga física e mental da funcionária intensificou por causa desse contato constante com os patrões e aumento das exigências. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é essencial a promoção da saúde mental em um local que preserve os direitos fundamentais, políticos, civis, socioeconômicos e culturais de cada ser.

O Estado, em sua intervenção, deve se preocupar com a desigualdade social e ao adoecimento da população, pois traz consequências generalizadas. A fiscalização deve ser intensa e principalmente em momento pandêmico, em que a precariedade trabalhista e social está cada vez mais exacerbada. O local em que as pessoas desempenham suas atividades laborais deve ser um ambiente salubre e apropriado fisicamente para ter um trabalho digno a ser desenvolvido com destreza. Nesse sentido, a qualidade de vida é espelho da qualidade no trabalho. Assim sendo, entende-se que o ambiente laboral tem como finalidade a qualidade de vida, previsto no artigo III da Declaração Universal dos Direitos Humanos que disserta sobre que toda pessoa humana tem o direito de à liberdade, vida digna, bem como um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Com o isolamento social, muitas empregadas domésticas estão sendo destituídas do emprego ou com receio de perderem por estar vivendo incertezas no cotidiano. Ademais, as diaristas também diminuíram suas diárias por causa da diminuição da demanda por questão dos contratantes querem se proteger do COVID-19.

Essa classe trabalhadora faz parte de grupos que vivem em vulnerabilidade e de violação de direitos fundamentais. De acordo com a Luiza Batista, presidenta da Fenatrad narra alguns relatos de trabalhadoras domésticas que tiveram seus direitos violados e buscaram melhores e mais dignas condições de trabalho na pandemia.

Mas há um grupo das que não foram demitidas e procuram o sindicato porque estão vendo seus direitos violados, se sentem muito sobrecarregadas com tarefas que agora são obrigadas a acumular, com carga horária maior porque muitas foram praticamente obrigadas a permanecer no local de trabalho, sem ir para casa. Entende o que está acontecendo? Em vez de liberarem as trabalhadoras, muitos empregadores exigiram que elas permanecessem no local de trabalho, sem ver a família, inclusive. É importante dizer que muitas dessas mulheres são chefes de família, e apesar de saberem que os empregadores estão abusando, elas se sentem pressionadas a cumprir essa exigência porque dependem dessa renda para alimentar os filhos e para manter a casa. (Luiza Batista. Fenatrad, 2020)

De acordo com uma pesquisa internacional chamada *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing* (Wiego), tendo como base os países localizados na África, Ásia e América Latina. Essa pesquisa enxergou que a partir da pandemia do COVID-19 os casos de trabalhos informais aumentaram drasticamente, principalmente aqueles que se dedicam ao trabalho doméstico. Ao analisar os 51 países, foi detectado que o crescimento de vulnerabilidade e violação de direitos Humanos evoluíram por todos estarem vivendo em situação de emergência por causa da pandemia. (Wiego, 2020)

Durante a pandemia foram denunciados diversos casos de cárcere privado, violação de direitos fundamentais e sociais. Um dos casos foi: “Uma empregada doméstica de 25 anos caiu do terceiro andar de um prédio, em Salvador, para, segundo a polícia, fugir do cárcere privado sob o qual estava sendo mantida pela patroa, que não aceitou o pedido de demissão da funcionária.” (Folha, 2021). Outro caso emblemático foi da Madalena Gordiano: “Após 38 anos, mulher em condições semelhantes a escravidão é libertada. Ela vivia sem salários ou direitos” (Istoé, 2020).

Portanto, a intensificação da jornada de trabalho, a má qualidade do ambiente de trabalho e o “convite” para ficar na casa dos patrões significa a crescente violação de direitos do ser humanos. Sem fiscalização e legislação em tempos de pandemia, os casos e taxas de exploração da mão de obra pelo empregador aumentaram. A pandemia demonstrou a invisibilidade, desproteção e desigualdade no mercado de trabalho e na sociedade brasileira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalmente, é preponderante dizer que o trabalho doméstico tem caráter do sexo feminino. Seja esse trabalho remunerado ou não. Essa característica foi formada no decorrer da história da sociedade. O trabalho doméstico (remunerado), muitas vezes vive na ilegalidade e na informalidade. Por pertencerem a um grupo que, por definição, não pode exercer suas funções remotamente, essas mulheres enfrentam o desemprego ou a perda de suas atividades profissionais na situação atual. A natureza do trabalho realizado; a falta de proteção social da categoria; e as violações sistemáticas de direitos básicos a que foram expostos os indivíduos dessa profissão são questões que podem ser analisados no decorrer do texto.

Além do contexto específico do trabalho doméstico, toda a gama de vulnerabilidades exacerbadas pela desigualdade social no contexto da Covid-19, como: a superabundância do trabalho doméstico não remunerado; a alta taxa de natalidade de grupos negros, pois é a grande parte ocupante do grupo de trabalhadoras; as condições físicas do deslocamento e do ambiente de trabalho propício para a disseminação do COVID-19, além do cansaço físico e mental das empregadas domésticas.

Em relação ao direito do trabalho, pode-se ver que a efetivação das diretrizes do trabalho não foi abrangida para a classe trabalhadora de empregada doméstica, pois essas mulheres são consideradas da linha de frente de enfrentamento da pandemia dos domicílios, pois as mesmas não tiveram a escolha de trabalho remoto e muito menos ficarem em quarentena em suas casas por medo do desemprego. As legislações adaptadas para o momento de colapso podem ter diminuído os impactos, entretanto, as desigualdades estão presentes e o reconhecimento do trabalho doméstico trabalhado, mas não remunerado, demonstra a estruturação da organização das relações trabalhistas e a desvalorização do salário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos, DF, jul 1923.

_____. Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de Julho de 1939. Regula a associação em sindicato, DF, jul 1939.

_____. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de Fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviços domésticos, DF, fev 1941.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho, DF, mai 1943.

_____. Lei Complementar nº 150/2015, de 1º de Junho de 2015. Do Contrato de Trabalho Doméstico, DF, jun 2015

_____. Lei nº 3.353, de 13 de Maio de 1988. Lei Áurea - Declara extinta a escravidão no Brasil, DF, mai 1988.

_____. Lei nº 5.859, de 11 de Dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico e dá outras providências, DF, dez 1972.

_____. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

_____. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências.

_____. Medida Provisória nº 936, 1 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. (REVOGADO)

ANDRADE, Guimarães. **Rev. TRT - 3ªR**, Belo Horizonte, 27 (57): p. 69-75, Jul.97/Dez.9;

AZEVEDO, Luiz Carlos de. **O Reinado de D. Manuel e as Ordenações Manuelinas**. Universidade de São Paulo. 1999;

BERNARDINO-COSTA, J. **Sindicato das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. 2007. 287 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

CHAGAS, Sylvia Oliveira; DAMACENO, Liliane Dias. **Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico**. Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT, Aracaju, v. 1, n. 3, p. 63-76, 2013.

Confederação Nacional da Indústria. **MPs 1.045 e 1.046: medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia em 2021** / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2021.

COUTINHO, Maria Chalfin; MADERS, Tielly Rosado; WESTRUPP, Mônica Back e D'AVILA, Geruza Tavares. **História de uma trabalhadora doméstica**. Athenea Digital -

18(2): e 1940 (julio 2018). Universidade Federal de Santa Catarina, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e Centro Universitário Municipal de São José, 2018.

DIEESE. Gráfico - **Especial Trabalho doméstico no Brasil** - abril/2021. 4,9 milhões, no ano passado. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20outras%20publica%C3%A7%C3%B5es%20%2D%20Gr%C3%A1fico%20%2D,dom%C3%A9stico%20no%20Brasil%20%2D%20abril%2F2021&text=4%2C9%20milh%C3%B5es%2C%20no%20ano%20passado.<acesso em 19/10/2021>>

Entenda tudo sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: <https://www.politize.com.br/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-renda/<acesso em 26 de março de 2022>>

Faxineira cai de prédio, e polícia apura suspeita de cárcere privado na BA. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2021/08/faxineira-cai-de-predio-e-policia-investiga-suspeita-de-carcere-privado-na-ba.shtml<acesso em 27 de março de 2022>>;

iDoméstica. **Salário Mínimo de Empregada Doméstica 2021**. Disponível em: <https://www.idomestica.com/tabelas/salario-empregada-domestica<acesso em 19/10/2021>>

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. IN: HIRATA, Helena et al. (Org.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Ed. UNESP, 2009. P. 67 - 75

KOFES, Maria Suely. **Diferença e Identidade nas armadilhas da Igualdade e Desigualdade**: interação e relação entre patroas e empregadas domésticas. Dissertação (Doutorado em Antropologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990. Disponível em: <https://www.un.org/en/un-urges-protection-domestic-workers%E2%80%99-rights-during-covid-19-pandemic<acesso em 07/10/2021>>

LARA, Ricardo. **Pandemia e capital**: as repercussões da COVID-19 na reprodução social. Revista Libertas, Juiz de Fora, v. 20, n.1, p. 53-69, jan. / jun. 2020 ISSN 1980-8518

Luiza Batista concede entrevista a Genero e Número sobre a situação das trabalhadoras domésticas na pandemia. Fenatrad. 2020. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2020/07/31/92/<acesso em 26 de março de 2022>>;

MARCONATTO, Cristiano Cuozzo; FORTES, Francielli Silveira. **O direito social ao trabalho e sua interdisciplinaridade com as relações sociais**: uma análise a partir da sociologia do trabalho. XI Seminário Internacional de demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea VII mostra de trabalhos jurídicos científicos. 2014.

MG: Após 28 anos, mulher em condições semelhantes a escravidão é libertada. Istoé, 2020. Disponível em: <https://istoe.com.br/mg-apos-38-anos-mulher-em-condicoes-semelhantes-a-escravidao-e-libertada/<acesso em 27 de março de 2022>>;

Ministério Público do Trabalho. Nota técnica do GT COVID-19 no 04/2021: Proteções respiratórias (máscaras) no meio ambiente de trabalho no contexto da pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-do-gt-covid-19-no-04-2021-mascaras-1.pdf<acesso em 26 de março de 2022>>;

O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

PEREIRA, Ricardo José; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Laís Maranhão; **Trabalho Doméstico: Avanços, Resistência e Perspectivas**. Brasília. v.80, n. 1, 2014

PINHEIRO, Luana e TOKARSKI, Carolina. **Trabalho doméstico remunerado e COVID-19: Aprofundamento das vulnerabilidades em uma ocupação precarizada**. Boletim de Análise Político-Institucional, nº 26. Março 2021;

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina e VASCONCELOS, Marcia. **Nota Técnica nº 75: Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil**. Disoc (Diretoria de Estudos e Políticas Sociais). Junho de 2020;

REIS, Angélica Cunha. **Mulheres, trabalho doméstico não remunerado e informalidade laboral**. Universidade Federal de Uberlândia - Instituto de Ciências Sociais. Uberlândia, 2019.

RIBEIRO FILHO, Francisco Domiro; RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. **Evolução Histórica Jurídica do Trabalho Doméstico**. Lex Humana, Petrópoles, v. 8, n. 2, p. 45-71, 2016.

ROSA, Livia Magalhães. **Emprego doméstico: as principais diferenças entre os direitos dos empregados celetistas comuns e o empregado(s) doméstico(a)**. Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. 2018;

São Paulo. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Lei nº 3.071, 1º de Janeiro de 1916;

SILVA, Ana Claudia De Lima Pinheiro Lins E. **Impactos da covid-19 nas relações trabalhistas**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 07, Vol. 12, pp. 105-120. Julho de 2021. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/relacoestrabalhistas> <acesso em 15/10/2021>

SILVA, Homero Batista. Obscuridade da LC 150/2015. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 51-66, jul. 2016.

SILVA, Maysa Luana. **Trabalho doméstico: vínculos e desvinculações familiares entre atravessamentos de colonialidade do poder e atuação sindical**. In: Anais Eletrônicos do Congresso Epistemologias do Sul. 2017

TAB Uol (2020). **Quase da família: A existência do emprego doméstico reflete um país ainda atado aos laços psíquicos e sociais da escravidão**. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/edicao/domesticas/#page2> <acesso em 19/10/2021>

Trabalhadoras domésticas fazem campanha por direitos durante a pandemia Covid-19 e articulam apoio da cooperação internacional. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/trabalhadoras-domesticas-fazem-campanha-por-direitos-durante-a-pandemia-covid-19-e-articulam-apoio-da-cooperacao-internacional/> <acesso em 26 de março de 2022>;

WIEGO: Communicative Daily Life Stories to Assess Social Impact in the Lives of Informal Workers. 29 de Julho de 2020. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1077800420938680> <acesso em 27 de março de 2022>;