



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA-LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA-FAI
CURSO DE BACHAREL EM DIREITO

IVONEIDE GOMES FERREIRA

**DISSONÂNCIA ENTRE A NORMA EM ABSTRATO E A REALIDADE DO
EMPREGADO DOMÉSTICO NA ÁREA URBANA DO MUNICÍPIO DE
ITAITUBA/PA**

ITAITUBA – PA

2023

IVONEIDE GOMES FERREIRA

**DISSONÂNCIA ENTRE A NORMA EM ABSTRATO E A REALIDADE DO
EMPREGADO DOMÉSTICO NA ÁREA URBANA DO MUNICÍPIO DE
ITAITUBA/PA**

Monografia de Graduação apresentada para obtenção do
título de Bacharel em Direito da Faculdade de Itaituba.

Orientadora: Ana Flávia Antunes Bonalumi, Esp.

ITAITUBA – PA

2023

Ferreira, Ivoneide Gomes.

Dissonância entre a norma em abstrato e a realidade do empregado doméstico na área urbana do Município de Itaituba/PA: CLPL da FAI, 2023.

67 fls.

Orientadora: Prof.^a Ana Flávia Antunes Bonalumi, Esp.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Faculdade de Itaituba-FAI, Curso de Bacharel em Direito, Itaituba- Pará- BR-PA, 2023.

I Empregado Doméstico. Leis Trabalhistas. Norma e Realidade. II Ana Flávia. Faculdade de Itaituba- FAI. Itaituba-BR- Pará/2023

IVONEIDE GOMES FERREIRA

**DISSONÂNCIA ENTRE A NORMA EM ABSTRATO E A REALIDADE DO
EMPREGADO DOMÉSTICO NA ÁREA URBANA DO MUNICÍPIO DE
ITAITUBA/PA**

Monografia de Graduação apresentada para obtenção do
título de Bacharel em Direito da Faculdade de Itaituba.

Orientadora: Prof.^a Ana Flávia Antunes Bonalumi. Esp.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ **Nota:** _____
Prof.^a Ana Flávia Antunes Bonalumi, Esp.

Avaliador(a) _____ **Nota:** _____
Prof.^a

Avaliador(a) _____ **Nota:** _____
Prof.^a

Resultado: _____ **Média:** _____

Data: ____/____/2023.

Dedico esta pesquisa aos meus pais, Maria Domingas e Benedito Gomes, meus maiores e melhores orientadores na vida.

AGRADECIMENTOS

Deus é minha inspiração, minha fé e minha alegria, e a Ele agradeço todos os dias por permitir que meu esforço me conduza à vitória;

Aos meus pais, Maria Domingas e Benedito Gomes, pelo amor, incentivo e apoio incondicional;

Ao meu querido marido, Maurício Ferreira, sou muito grata por seu apoio e amor, obrigado por sua gentileza e compreensão mesmo com minha ausência em diferentes momentos;

A Clara e Khalil, meus dois lindos filhos que me permitiram sonhar alto e com os pés no chão;

A Faculdade de Itaituba- FAI, pela oportunidade de fazer o curso dos meus sonhos, Direito;

Agradeço a todos os professores, especialmente ao Prof. Antoniel Araújo. Obrigada, mestre, por exigir sempre mais de mim e pela oportunidade e apoio na elaboração deste trabalho, por meio de sua disciplina, Metodologia Científica. É com muita admiração e carinho que gostaria de expressar meu agradecimento pela dedicação que depositou em suas aulas.

A minha orientadora Ana Flávia Antunes Bonalumi, pelo rico suporte no pouco tempo que lhe coube e pela sua inspiração na área trabalhista;

A amiga Railane Esmeralda declaro aqui minha eterna gratidão pelo incentivo com o tema escolhido e compartilhamento de seu conhecimento, bem como sua amizade;

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha graduação em Direito, muito obrigada!

*A injustiça em qualquer lugar é uma
ameaça à justiça por toda parte.*

(Martin Luther King)

RESUMO

O estudo aborda a dissonância entre a norma e a realidade dos empregados domésticos em Itaituba, Pará. O objetivo é analisar as condições de trabalho, obstáculos e desafios enfrentados, e propor medidas para promover a igualdade de direitos. A pesquisa buscou compreender aspectos como jornada, remuneração, direitos sociais e segurança, visando melhorar a situação dos empregados domésticos na região. Questões norteadoras foram estabelecidas para direcionar a pesquisa e para expor recomendações que visem a melhoria das condições de trabalho e efetivação dos direitos desses profissionais. Os sujeitos da pesquisa foram empregados domésticos do gênero feminino, entre 23 e 45 anos, moradoras principalmente do Bairro Piracanã, na área urbana de Itaituba, Pará. A maioria tem baixa renda familiar e pouca escolaridade, dependendo principalmente do salário obtido como empregadas domésticas. O estudo adotou uma abordagem metodológica que integrou pesquisa bibliográfica e pesquisa qualitativa descritiva. A pesquisa bibliográfica proporcionou um entendimento do contexto legal e doutrinário relacionado ao trabalho doméstico. Por sua vez, a pesquisa qualitativa buscou uma descrição detalhada do fenômeno em estudo, utilizando entrevistas como principal método de coleta de dados. Assim, a metodologia empregada foi a pesquisa qualitativa com abordagem descritiva. Concluiu-se que, embora houvesse uma evolução contundente das leis trabalhistas, há uma vivência diversa da que se espera quanto à realidade do empregado doméstico na área urbana de Itaituba/PA.

Palavras- chave: Empregado Doméstico. Legislação Trabalhista. Norma e Realidade.

ABSTRACT

The study addresses the dissonance between the norm and the reality of domestic workers in Itaituba, Pará. The objective is to analyze working conditions, obstacles and challenges faced, and propose measures to promote equal rights. The research sought to understand aspects such as working hours, remuneration, social rights and security, aiming to improve the situation of domestic workers in the region. Guiding questions were established to direct the research and provide recommendations aimed at improving working conditions and enforcing the rights of these professionals. The research subjects were female domestic servants, between 23 and 45 years old, living mainly in Bairro Piracanã, in the urban area of Itaituba, Pará. Most have low family income and little schooling, depending mainly on the salary obtained as domestic servants. The study adopted a methodological approach that integrated bibliographic research and descriptive qualitative research. The bibliographic research provided an understanding of the legal and doctrinal context related to domestic work. In turn, qualitative research sought a detailed description of the phenomenon under study, using interviews as the main data collection method. Thus, the methodology used was qualitative research with a descriptive approach. It was concluded that, although there was a strong evolution of labor laws, there is a different experience from what is expected regarding the reality of domestic workers in the urban area of Itaituba/PA.

Keywords: Domestic Employee. Labor Legislation. Norm and Reality.

LISTA DE QUADROS

- QUADRO 01** Como você define seu trabalho? Quais são as suas funções e responsabilidades?
- QUADRO 02** Você conhece as leis trabalhistas que regem os trabalhos domésticos? Quais são seus direitos e deveres?
- QUADRO 03** Como são as suas condições de trabalho? Quais são as dificuldades e desafios que você enfrenta no seu trabalho doméstico?
- QUADRO 04** Como é sua jornada de Trabalho? Quantas horas por dia ou por semana você trabalha? Recebe horas extras ou folga compensatória?
- QUADRO 05** Você recebe o pagamento de todos os seus direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, INSS?
- QUADRO 06** Como é a sua relação com seus empregadores? Existe diálogo e respeito mútuo?
- QUADRO 07** Você já passou por alguma situação de violação de seus direitos trabalhistas? Como foi resolvida essa situação?
- QUADRO 08** Como você avalia a legislação trabalhista para os empregados domésticos? Ela é suficiente para garantir seus direitos e proteger seus interesses?
- QUADRO 09** Você já participou de algum treinamento para se profissionalizar como empregado doméstico?

LISTA DE SIGLAS

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

CF – Constituição Federal

EC – Emenda Constitucional

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua

LC – Lei Complementar

ED – Empregado Doméstico

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

CPTS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DA DIGNIDADE HUMANA	15
2.1.1 Como o direito do trabalho protege os direitos dos trabalhadores e promove a dignidade humana no local de trabalho?	17
2.2 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	19
2.3 EVOLUÇÃO DAS CONDIÇÕES TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO ÂMBITO LEGISLATIVO	23
2.3.1 O marco legislativo do trabalho doméstico no âmbito do Código Civil de 1916 e Decreto nº 16.107 de 1923	23
2.3.2 A consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 3.078 de 1941 e Decreto-Lei nº 5.452 de 1943)	24
2.3.3 Ampliação dos direitos e nova conceituação do trabalho doméstico no âmbito da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972	26
2.4 EMPREGADO DOMÉSTICO: UMA CLASSE TRABALHISTA RECONHECIDA CONSTITUCIONALMENTE	26
2.4.1 O reconhecimento dos empregados domésticos pela Constituição Federal de 1988	26
2.4.2 Da Constituição Federal de 1998 à Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015	28
2.5 A VERDADEIRA CONDIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO EM DETRIMENTO DA REGULAMENTAÇÃO BRASILEIRA	31
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	35
3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA	35
3.2 LOCAL DA PESQUISA	36
3.3 PERFIL DOS ENTREVISTADOS	37
3.4 COLETA DE DADOS	38
4.1 ANÁLISE DA PESQUISA COM EMPREGADOS DOMÉSTICOS NA ÁREA URBANA DE ITAITUBA- PARÁ	40
5 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICE	64

1 INTRODUÇÃO

O estudo da dissonância entre a norma em abstrato e a realidade do empregado doméstico na área urbana de Itaituba, Pará, apresenta uma relevância significativa. Apesar dos avanços legais e constitucionais que garantem direitos trabalhistas aos empregados domésticos, observa-se que a efetivação desses direitos ainda enfrenta desafios na prática.

Nesse contexto, justifica-se a realização do trabalho de conclusão de curso (TCC) com o intuito de compreender e analisar as causas e consequências dessa dissonância, visando contribuir para o debate sobre o tema e propor medidas que possam promover a igualdade de direitos e melhorar as condições de trabalho dos empregados domésticos na região.

Nessa perspectiva, o objetivo deste TCC é investigar a dissonância entre a norma em abstrato e a realidade do empregado doméstico na área urbana de Itaituba, Pará, e compreender os fatores que contribuem para essa disparidade. Para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: Analisar a legislação trabalhista vigente relacionada aos direitos dos empregados domésticos na área urbana de Itaituba; Investigar as condições reais de trabalho dos empregados domésticos na região, levando em consideração aspectos como jornada de trabalho, remuneração, direitos sociais e condições de saúde e segurança; Identificar os principais obstáculos e desafios enfrentados pelos empregados domésticos na efetivação de seus direitos trabalhistas na área urbana de Itaituba; Expor recomendações e medidas que possam contribuir para a redução da dissonância entre a norma em abstrato e a realidade do empregado doméstico, promovendo a igualdade de direitos e melhorando as condições de trabalho na região.

Após a análise delimitada dos dados, nesse estudo, o termo "empregado doméstico" não se limita a um gênero específico. Ele engloba tanto homens quanto mulheres que desempenham uma variedade de funções no ambiente doméstico, incluindo atividades tradicionalmente associadas ao cuidado da casa. A inclusão de atividades exercidas por homens, como jardineiros e motoristas, dentro do contexto de empregado doméstico reitera a necessidade de adotar uma abordagem neutra de gênero ao tratar dessa categoria laboral. Porém, esse estudo evidenciou que as mulheres totalizaram 100% das entrevistadas.

Por meio dessa investigação, busca-se ampliar o conhecimento sobre a situação dos empregados domésticos na área urbana de Itaituba e contribuir para a reflexão e proposição de soluções que promovam a justiça social e a melhoria das condições de trabalho nesse setor.

O estudo adotou uma abordagem metodológica que integrou pesquisa bibliográfica e pesquisa qualitativa descritiva, com a primeira fornecendo um contexto legal e doutrinário sobre o trabalho doméstico e a última focando em descrição detalhada por meio de entrevistas como método principal de coleta de dados. Assim, a metodologia empregada foi a pesquisa qualitativa com abordagem descritiva.

Os principais autores que contribuíram com a fundamentação teórica dessa pesquisa foram Cunha (2021), Miraglia (2009), Calvet (2013), Delgado (2012), Brito (2017), Rocha (2021), Chagas (2013), Martins (2009), Santos (2013), dentre outros que possibilitaram os pressupostos teóricos acerca dos empregados domésticos, com contextualizações e conceitos imprescindíveis para esse estudo.

Para direcionamento dessa pesquisa algumas questões norteadoras foram primordiais. Quais sejam: Quais são as condições reais de trabalho dos empregados domésticos na região, considerando aspectos como jornada de trabalho, remuneração, direitos sociais e condições de saúde e segurança? Quais são os principais obstáculos e desafios enfrentados pelos empregados domésticos na área urbana de Itaituba para a efetivação de seus direitos trabalhistas? Quais recomendações e medidas podem ser propostas para reduzir a dissonância entre a norma em abstrato e a realidade do empregado doméstico, promovendo a igualdade de direitos e melhorando as condições de trabalho?

Ademais, o trabalho está estruturado da seguinte maneira: No capítulo introdutório foram elencadas as justificativas, objetivos, e questões norteadoras do TCC; No segundo capítulo, foram abordadas as fundamentações teóricas contendo conceito, contextualização histórica, leis e teorias sobre o empregado doméstico; No terceiro capítulo, foram percorridas as metodologias adotadas na pesquisa, sua abordagem teórica, local da pesquisa, perfil dos entrevistados e coletas de dados; No quarto capítulo, abordou-se a análise e discussão dos dados e, por fim, no quinto capítulo, foram feitas as considerações finais dessa pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DA DIGNIDADE HUMANA

Conforme Miraglia (2009), o ramo do Direito conhecido como Direito do Trabalho tem como objetivo regular as relações entre empregadores e empregados, visando proteger os trabalhadores e garantindo que tenham condições de trabalho justas e seguras, além de uma remuneração adequada.

Essa área do Direito é fundamental para a garantia da dignidade humana, vez que, as leis trabalhistas permitem que os indivíduos acessem o mercado de trabalho e sustentem a si e suas famílias por meio da sua própria força de trabalho, sendo os direitos trabalhistas considerados direitos sociais e coletivos destinados a proteger um grupo específico: os trabalhadores (BRASIL, 2022; CUNHA, 2021).

Nesse sentido, entende-se que o Direito do Trabalho tem como finalidade estabelecer normas e regulamentações que visam proteger os trabalhadores, garantindo que estes possuam condições de trabalho justas e seguras, além de uma remuneração adequada.

As leis trabalhistas são consideradas como direitos sociais e coletivos que têm como objetivo proteger um grupo específico, os trabalhadores, e são fundamentais para garantir a dignidade humana e possibilitar o acesso ao mercado de trabalho, permitindo que os indivíduos possam sustentar a si e a suas famílias por meio da sua própria força de trabalho

A proteção da dignidade humana no ambiente de trabalho pode ser medida tanto de forma individual quanto social. Miraglia (2009), abaliza que:

O aspecto individual alude à integridade física e psíquica do homem e se relaciona com as liberdades negativas dos direitos fundamentais de primeira geração. A dignidade social diz respeito à afirmação do homem enquanto ser pertencente a uma sociedade (...) (MIRAGLIA, 2009, p.149).

Nesse contexto, as duas medidas propostas por Miraglia (2009) são correlatas e concebem o esteio da dignidade humana em seu entendimento, afirmando que “Não se falar em direito à vida ou liberdade sem garantir o acesso de todos à saúde, à educação e ao trabalho. E não se falar em direito ao trabalho e à Não há educação que reconheça o direito à vida e à liberdade” (MIRAGLIA, 2009, p. 150).

De acordo com Cunha (2021), a dignidade humana é um valor inalienável que deve ser respeitado em todas as áreas da sociedade. No contexto do trabalho, a proteção dos trabalhadores é assegurada através de várias medidas legais, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e acordos e tratados internacionais que foram firmados pelo Brasil.

Nesse caso, normatizou-se como direito social, a garantia constitucional dos sujeitos de adquirir através de seu trabalho, os recursos imperativos ao gozo de uma vida digna, conforme observado no art. 1º, incisos III e IV e art. Artigo 6º da Constituição Federal de 1998 (BRASIL, 1988):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – A dignidade da pessoa humana;

IV – Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Cunha (2021) assevera que a preservação da dignidade humana é um princípio basilar que se faz presente em todas as normas jurídicas que regem as relações trabalhistas. Dessa maneira, entende-se que, é dever tanto dos empregadores quanto dos Estados assegurar a proteção do trabalhador, provendo um ambiente de trabalho que seja seguro, saudável e que respeite a integridade física e moral do indivíduo.

Ademais, conforme Batista (2015), é fundamental valorizar os trabalhadores para preservar a dignidade humana, pois dificilmente é possível se falar em valoração do ser humano sem considerar sua vida laboral. Nesse sentido, o Direito do Trabalho tem como objetivo proteger os trabalhadores, estabelecendo normas claras e objetivas que regem as relações entre empregadores e empregados. Essas normas visam assegurar que o trabalho seja realizado de maneira justa e digna, proporcionando uma boa qualidade de vida para os trabalhadores.

Contudo, é preciso enfatizar que o direito do trabalho não se limita à proteção do trabalhador. Visa também assegurar a efetividade da relação entre empregadores e empregados, buscando majorar a produtividade e a competitividade do mercado de trabalho. (GUIMARÃES, p. 25, 2019)

Nesse contexto, o direito do trabalho é uma ferramenta importante para o desenvolvimento econômico e social nacional. Ao proteger os trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho saudável, estimulante para a inovação, a criatividade e o empreendedorismo, o que fornece subsídios às empresas para crescer e, assim, contribuir para o desenvolvimento econômico do país.

2.1.1 Como o direito do trabalho protege os direitos dos trabalhadores e promove a dignidade humana no local de trabalho?

O papel crucial da legislação trabalhista é proteger os trabalhadores e garantir que eles sejam tratados com dignidade em seus locais de trabalho. De acordo com Silva (2021), as leis trabalhistas não só estabelecem diretrizes para a compensação justa e para condições de trabalho seguras, como também impedem a exploração e o abuso. Embora alguns argumentem que as leis trabalhistas representam um fardo para os empregadores e interferem nos princípios do livre mercado, os benefícios de manter essas leis superam amplamente os custos.

Sousa (2013) colabora com a discussão afirmando que as leis trabalhistas têm como objetivo estabelecer salários justos, assegurar o pagamento de horas extras e garantir que os trabalhadores não sejam expostos a condições de trabalho perigosas ou inseguras.

Por conseguinte, sem essas leis, os trabalhadores ficariam vulneráveis a abusos por parte dos empregadores, incluindo salários baixos e trabalho em condições perigosas. Além disso, as leis trabalhistas asseguram aos trabalhadores o direito a benefícios importantes, como licença médica, férias e seguro saúde, que são essenciais para a sua saúde e produtividade. Ao cumprir essas leis, é possível criar uma cultura no local de trabalho que valorize a dignidade humana e promova a igualdade.

Nesse contexto, é crucial citar Bentivoglio (2014), no qual afirma que apoiar as leis trabalhistas é uma forma de promover a dignidade humana, visto que essas leis são responsáveis por proteger os trabalhadores e evitar a exploração.

Sousa (2013) considera que quando os trabalhadores são tratados com justiça e respeito, é mais provável que se sintam valorizados e motivados a desempenhar seu trabalho com eficiência. Além disso, as leis trabalhistas combatem a discriminação

baseada em gênero, raça ou religião, bem como o assédio e abuso por parte dos empregadores.

O tratamento injusto e desrespeitoso pode causar estresse, ansiedade e outros problemas de saúde mental nos trabalhadores. O contrário, ou seja, ser tratado com justiça e respeito, contribui para o bem-estar psicológico dos funcionários, reduzindo o estresse e promovendo a saúde mental no local de trabalho.

Ainda, na ausência de leis trabalhistas, os trabalhadores ficam vulneráveis a maus-tratos por parte de seus empregadores, sendo muito mais fácil para os empregadores explorar os seus trabalhadores, pagando-lhes salários baixos, sujeitando-os a condições de trabalho inseguras e negando-lhes benefícios básicos. Isso criará um ambiente no qual os trabalhadores serão vistos como recursos descartáveis, e não como seres humanos com dignidade e valor inerentes. Ao fazer cumprir as leis trabalhistas, podemos proteger os trabalhadores desses abusos e garantir que sejam tratados com respeito e justiça. (MARQUES E SILVA, 2013, p. 27).

Há quem argumente que as leis trabalhistas possam ser uma carga excessiva para os empregadores e prejudicar o crescimento de seus negócios. Eles afirmam que essas leis impõem regulamentos e custos desnecessários, tornando mais difícil para as empresas competir em um mercado livre.

É crucial reconhecer que as leis trabalhistas têm como objetivo proteger os direitos dos trabalhadores e evitar a exploração, que são valores essenciais para uma sociedade justa e equitativa. Embora as empresas possam ter que arcar com custos adicionais, é imperativo que garantam que seus funcionários não sejam submetidos a abusos, exploração ou quaisquer outras condutas que violem a dignidade humana, moral e ética no ambiente de trabalho. (CUNHA, 2021).

Pinto (2021) afirma que os trabalhadores deveriam ter autonomia para negociar salários e condições de trabalho, sem a intervenção do governo. Porém, essa visão pressupõe que os trabalhadores sempre têm a mesma capacidade de negociação que os empregadores, o que não é verdade em muitos casos, especialmente em empregos mal remunerados ou em situações de discriminação.

O autor supracitado argumenta que, é por isso que a legislação trabalhista é tão importante, pois ela fornece a estrutura necessária para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que sejam tratados com justiça e dignidade, independentemente de sua posição de poder na relação de trabalho.

Nesse viés, Pinto (2021) considera que é comum acreditar que as leis trabalhistas possam gerar um senso de direito e poder entre os trabalhadores, levando

à preguiça e à diminuição da produtividade. Essa ideia presume que os trabalhadores são naturalmente preguiçosos e que precisam ser motivados por ameaças de desemprego ou más condições de trabalho. No entanto, essa é uma visão limitada e ultrapassada da natureza humana.

Cunha (2021) alerta para o fato de que, na realidade, funcionários tratados com respeito e dignidade tendem a ser mais proativos e produtivos. Ao apoiar as leis trabalhistas, é possível criar uma cultura de trabalho que valorize os trabalhadores e promova seu bem-estar, o que, por sua vez, aumenta a produtividade e o sucesso do empregador.

Para melhor compreensão desses aspectos trabalhistas concernentes ao Empregado Doméstico, é necessário o entendimento de conceitos e uma abordagem histórica acerca dessa temática.

2.2 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

Conforme a definição de Delgado (2019) do ponto de vista técnico, um trabalhador doméstico se refere a um indivíduo que, de forma pessoal, remunerada e sujeita a orientações, realiza tarefas de caráter contínuo e sem fins lucrativos para uma pessoa ou uma família, no contexto do ambiente residencial dessas pessoas.

Empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica do empregado. Seu tipo legal compõe dos mesmos 5 elementos fáticos jurídico característicos de qualquer empregado- embora um desses elementos receba, no tocante à relação empregatícia doméstica- conformação jurídica distintiva em face do padrão celetista operante. (DELGADO, p.34, 2019)

Por sua vez, a definição de empregada doméstica, conforme estabelecida no artigo 3º do Decreto Lei nº 71.885 de 09 de março de 1973, é a de um indivíduo que oferece serviços de "natureza contínua" e "finalidade não lucrativa" a uma pessoa ou família em sua casa.

O processo envolvendo a escravidão foi caracterizado pela imposição do trabalho forçado aos escravizados, sem qualquer tipo de restrição. Durante esse período, os escravos eram submetidos a longas jornadas de trabalho, sem qualquer reconhecimento, proteção ou liberdade (sem direito à escolha de seus afazeres, por exemplo).

Martins (2015, p.19), realça que: “[...] o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no transcurso do tempo, sendo anteriormente prestado por escravos e servos, principalmente mulheres e crianças”. As mudanças nas perspectivas de trabalho doméstico evidenciaram a transição da servidão doméstica para o trabalho doméstico não cativo, além da migração de escravas anteriormente envolvidas em outras atividades para trabalhar na casa de famílias.

Até meados do século XX, o trabalho doméstico era visto como uma atividade sem valor, portanto, não estava sujeito a leis trabalhistas. Essa falta de proteção legal resultou em muitos trabalhadores domésticos sujeitos a condições de trabalho desumanas, salários baixos, sem comida ou moradia adequada. Além disso, as mulheres são restritas ao trabalho doméstico devido aos costumes sociais, à dominação masculina e ao patriarcado.

As mudanças nas perspectivas de trabalho doméstico evidenciaram a transição da servidão doméstica para o trabalho doméstico não cativo, além da migração de escravas anteriormente envolvidas em outras atividades para trabalhar na casa de famílias.

A partir do século XX, com pouca ou nenhuma regulamentação, o trabalho doméstico tornou-se objeto de livre acordo entre empregado e empregador, resultando em acordos desfavoráveis, pouco reconhecimento, falta de segurança ou garantias contratuais, e, em última análise, abuso. Para Chagas (2013), essa relação de trabalho pode ser considerada uma forma de servidão, insegura e prejudicial à saúde dos trabalhadores.

O trabalho doméstico no Brasil tem uma forte conexão com o período da escravidão, durante o qual os escravos, especialmente mulheres e crianças, eram empregados nas residências dos fazendeiros. Essa história explica a desvalorização e a falta de regulamentação do trabalho doméstico no país, que é mantido por vários fatores sociais.

Saffiotti (2011) destaca enfaticamente a inter-relação existente entre escravidão, racismo e sexismo, ressaltando a relevância desses elementos para uma análise aprofundada e contextualizada do trabalho doméstico no cenário brasileiro:

Sexismo e racismo são irmãos gêmeos. Na gênese do escravismo constava um tratamento distinto dispensado a homens e a mulheres. Eis por que o racismo, base do escravismo, independentemente das características físicas ou culturais do povo conquistado, nasceu no mesmo momento histórico em que nasceu o sexismo. Quando um povo conquistava outro, submetia-o a seus desejos e suas necessidades. Os homens eram temidos, em virtude de representarem grande risco de revolta, já que dispõem, em média, de mais força física que as mulheres, sendo, ainda, treinados para enfrentar os perigos. Assim, eram sumariamente eliminados, assassinados. As mulheres eram preservadas, pois serviam a três propósitos: constituíam força de trabalho, importante fator de produção nas sociedades sem tecnologia ou possuidoras de tecnologias rudimentares; eram reprodutoras desta força de trabalho, assegurando a continuidade da produção e da própria sociedade; prestavam (cediam) serviços sexuais aos homens do povo vitorioso. Aí estão as raízes do sexismo, ou seja, tão velho quanto o racismo (SAFFIOTTI, 2011, p. 124 – 125).

O trabalho doméstico no Brasil tem uma história marcada pela presença de mulheres negras, que eram responsáveis por diversas tarefas nas casas em que trabalhavam, desde a época da escravidão até os dias atuais. Calvet (2013) destaca que essas mulheres desempenhavam funções como cuidar dos recém-nascidos e realizar atividades domésticas como cozinhar, limpar e arrumar, muitas vezes sofrendo violência verbal, física e sexual.

Nesse contexto, é importante destacar que o tratamento preferencial de um pequeno grupo da população no Brasil está relacionado a questões de raça, classe e gênero. As diferenças de gênero no campo do trabalho são evidentes em sociedades em que as mulheres são submetidas a condições de trabalho desfavoráveis, recebem salários mais baixos e são direcionadas para posições específicas, em uma combinação de capitalismo e patriarcado.

Para Calvet (2013), assim como os escravos, os trabalhadores domésticos foram mantidos invisíveis durante muitos anos, considerados meros objetos pelos seus empregadores. A abolição da escravatura em 1888 foi um importante marco na história do direito trabalhista brasileiro, uma vez que libertou homens e mulheres, mas a falta de proteção do Estado e o preconceito contra esses trabalhadores impediram que essa liberdade fosse totalmente efetivada, perpetuando relações escravistas. Os empregados domésticos, portanto, continuaram sendo subjugados por seus empregadores e sem liberdade de circulação.

Além disso, Marques e Silva (2013), pontam que:

o trabalho doméstico é uma atividade estigmatizada em nossa sociedade, além de herdar o anátema da escravidão, em sua maioria, compunham-se de mulheres, o que inelutavelmente colabora para o seu esquecimento. Pois, se as mulheres sempre foram discriminadas por uma sociedade eminentemente machista, muito mais facilmente se discriminaria contra as empregadas domésticas, que além de mulheres, a maioria ainda é negra (MARQUES E SILVA, 2013, p. 115).

Na percepção de Holanda (2015), existe a necessidade de compreender que a formação do Brasil contemporâneo está diretamente relacionada às origens da sociedade brasileira, ou seja, está relacionada à colonização e sua herança cultural, política e institucional. O que vivemos neste país hoje reflete todo um período histórico e uma cultura criada por um processo antidemocrático que privilegiou e favoreceu uma pequena parcela da população brasileira.

Conforme Guimarães (2019), a história do trabalho doméstico tem sido caracterizada pela segregação e preconceito, os quais juntamente com outras características dessa relação de trabalho, resultaram nas más condições enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas ao longo do tempo.

A abolição da escravatura e o fim da servidão resultaram em uma ocupação mais formal para o trabalho doméstico. No entanto, os trabalhadores domésticos ainda continuam marginalizados e excluídos das leis trabalhistas e outras proteções que os trabalhadores possuem.

Calvet (2013) considera que a transição do trabalho escravo para o trabalho doméstico remunerado no Brasil não foi acompanhada por uma mudança significativa nas relações de poder entre empregadores e empregados. Após a abolição da escravatura em 1888, muitos ex-escravos e suas descendentes encontraram no trabalho doméstico uma das poucas opções de emprego disponíveis.

No entanto, a falta de regulamentação e proteção legal perpetuou uma dinâmica de exploração e subjugação. A herança da escravidão se manifesta não apenas na predominância de mulheres negras no setor, mas também na falta de reconhecimento social e na desvalorização desse tipo de trabalho.

Conforme Calvet (2013) a relação empregador-empregado, no contexto doméstico brasileiro ainda carrega resquícios da estrutura escravocrata, onde o trabalhador é frequentemente visto como inferior e destituído de direitos básicos. Esta continuidade histórica revela como as estruturas de poder da era escravocrata foram adaptadas, mas não completamente desmanteladas, perpetuando desigualdades que têm raízes profundas na história brasileira.

Ainda convém lembrar que a industrialização e o surgimento da classe média provocaram mudanças significativas nas condições de trabalho das empregadas domésticas. Cunha (2021) exemplifica que no Brasil, a Emenda Constitucional nº 72 foi ratificada em 2013, garantindo novos direitos aos trabalhadores domésticos, incluindo o salário-mínimo, a jornada de trabalho de até 8 horas por dia e o pagamento de horas extras.

Em outros países, os trabalhadores domésticos receberam proteções legais, como o direito de formar sindicatos e um ambiente de trabalho seguro. Apesar dos avanços, os trabalhadores domésticos ainda enfrentam desafios para garantir seus direitos e proteções, o que destaca a necessidade contínua de defesa e reforma legal (CUNHA, 2021).

2.3 EVOLUÇÃO DAS CONDIÇÕES TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO ÂMBITO LEGISLATIVO

2.3.1 O marco legislativo do trabalho doméstico no âmbito do Código Civil de 1916 e Decreto nº 16.107 de 1923

No primeiro dia de janeiro de 1916, a Lei nº 3.071 (BRASIL, 1916) entrou em vigor no Brasil, regulamentando o Código Civil. De acordo com Bentivoglio (2014), esta foi a primeira lei a abranger e regulamentar os trabalhadores domésticos na seção que trata da distribuição de serviços, especificamente nos artigos 1.216 a 1.236. A Lei de 1916 trouxe avanços importantes aos trabalhadores domésticos em quatro pontos: retaliação pecuniária, aviso prévio da demissão, condições exigidas pelos trabalhadores em relação aos serviços prestados e um sistema de rescisão por justa causa dos contratos.

Cinco anos após a entrada em vigor do Código Civil de 1916, o então Presidente da República, Arthur da Silva Bernardes, aprovou o Decreto nº 16.107 em 30 de julho de 1923 (BRASIL, 1923), regulamentando o serviço doméstico.

Conforme consta do artigo 2.º do referido Diploma-Lei, a partir desta data, determina-se quem é o(a) trabalhador(a) doméstico(a):

Art. 2º São locadores de serviços domésticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares.

Segundo Cristo (2015), o decreto é considerado um avanço, pois até o momento não havia um código específico para essa classe trabalhadora. No entanto, apesar de identificar quem é trabalhador doméstico, ainda não há uma definição do que seja trabalho doméstico.

Nesse sentido não há tantos avanços, pois no artigo 39 (trinta e nove) que constitui a Lei, percebe-se que, em sua redação, um resquício do período da escravidão, e que sua aplicação se limitava ao então Distrito Confederado Estado do Rio de Janeiro.

2.3 2 A consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 3.078 de 1941 e Decreto-Lei nº 5.452 de 1943)

Durante o período Getulista da história brasileira, foram aprovados dois decretos importantes: o Decreto nº 3.078 de 1941 e o Decreto nº 5.452 de 1943. Esse período foi significativo para a classe trabalhadora brasileira, pois foi marcado pela criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em novembro de 1930, bem como pela criação de uma "lei de proteção" aos trabalhadores, sindicatos e instituições estaduais de Arbitragem de Conflitos entre Empregadores e Trabalhadores, como a Comissão de Mediação e Julgamento. Pinto (2021) aborda sobre a importância desse período:

Em 1930, com Getúlio Vargas a frente da presidência da República, teve início uma nova política trabalhista que perdurou até 1945, objetivando atrair a massa trabalhadora para o controle governamental, reprimindo assim, a inquietação social e os movimentos trabalhistas que ganhavam cada vez mais força influenciados pelas ideias de esquerda não apenas no Brasil, mas em todo o mundo. O Estado assumiu então a função de regulamentar e equilibrar as relações trabalhistas de forma a melhor gerir tanto as questões sociais como a produção econômica nacional. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nesse contexto, era parte do projeto visando reestruturar as bases econômicas do país, sendo de fundamental importância resolver as frágeis questões trabalhistas que ainda herdavam traços do escravismo (PINTO, p.10, 2021).

Durante este período histórico, foi aprovado o Decreto nº 3.078 (BRASIL, 1941) em 27 de fevereiro de 1941, o qual regulamentou a contratação de empregadas domésticas em todo o país. O artigo 1.º da lei propõe uma definição para trabalho doméstico, definindo-o como qualquer pessoa que presta serviços em habitação particular ou por conta própria, mediante remuneração.

Apesar da existência de leis que definem o trabalho doméstico e quem são as trabalhadoras domésticas, essa classe trabalhadora ainda não teve avanços significativos, em contraste com outras.

No contexto histórico mencionado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi aprovada em 1º de maio de 1943, visando regularizar a relação entre empregadores e empregados e fornecer apoio legal aos trabalhadores. Apesar dos avanços proporcionados pela CLT, os trabalhadores domésticos foram excluídos da lista de beneficiários e, conseqüentemente, deixados à margem legalmente, sem acesso a garantias como o salário mínimo e a segurança social por anos de serviço prestado. Essa exclusão, conforme observado por Delgado (2019) e reafirmado por Pinto (2021), ressalta a marginalização da classe trabalhadora das empregadas domésticas e revela o impacto persistente das antigas estruturas sociais enraizadas na escravidão e no patriarcado sobre essas trabalhadoras no Brasil. Tal fato é evidenciado na redação do artigo 7º, alínea a), da CLT, que descreve o seguinte:

Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for 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 à família, no âmbito residencial destas;

De acordo com o que explica Pinto (2021), durante o período que se estendeu da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 até a regulamentação do trabalho doméstico em 1972, as leis trabalhistas não consideravam as trabalhadoras domésticas em suas disposições. Durante esse tempo, elas foram excluídas da Lei nº 605 de 1949 (BRASIL, 1949), que previa o descanso semanal remunerado e a adesão à previdência social, conforme o artigo 5º da referida Lei, bem como da Lei nº 3.807 de 1960.

2.3 3 Ampliação dos direitos e nova conceituação do trabalho doméstico no âmbito da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972

Apenas em 11 de dezembro de 1972, durante o regime militar do presidente Emílio Médici, foi aprovada a Lei nº 5.859 (BRASIL, 1972), que estabeleceu a regulamentação da profissão dos trabalhadores domésticos. De acordo com Pinto (2021), essa lei introduziu um novo conceito de empregado doméstico, já que seu artigo 1º define o trabalho doméstico como aquele que é prestado de forma contínua e sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, divergindo do que é previsto no artigo 7º da CLT de 1943.

Calvet (2013) afirma que a Lei 5.859/72 oferece poucos direitos aos trabalhadores domésticos em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais e que a justificativa do legislador para essa falta de direitos é que esses trabalhadores "não geram nenhum lucro para o empregador", diferente dos trabalhadores industriais e comerciais regulamentados pela CLT.

De acordo com Amarantes (2013), a Lei 5.859/72 concedeu às empregadas domésticas alguns direitos que antes eram exclusivos de outras categorias de trabalhadores, como o salário mínimo, férias de 20 dias e o décimo terceiro salário. No entanto, Delgado (2019) argumenta que essa categoria de trabalhadores recebeu apenas uma mínima cidadania por meio dessa lei, uma vez que seus direitos foram significativamente ampliados apenas com a Constituição de 1988.

2.4 EMPREGADO DOMÉSTICO: UMA CLASSE TRABALHISTA RECONHECIDA CONSTITUCIONALMENTE

2.4.1 O reconhecimento dos empregados domésticos pela Constituição Federal de 1988

De acordo com Santos (2013), a Constituição brasileira assegura aos trabalhadores domésticos no país uma série de direitos que visam à proteção de seus interesses e bem-estar. A Emenda Constitucional nº 72/2013 equiparou esses trabalhadores aos demais trabalhadores, garantindo-lhes direitos fundamentais.

Entre esses direitos está o descanso semanal remunerado, que deve ser concedido de modo a não permitir que o empregado trabalhe por sete dias

consecutivos. Além disso, os trabalhadores domésticos têm direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, e são contemplados com outras proteções e direitos previstos na Constituição.

O regime jurídico dos trabalhadores domésticos é estabelecido pela Constituição e demais leis trabalhistas. No entanto, antes da constituição de 1988, o trabalho doméstico tinha menos direitos regulatórios do que os empregados com carteira assinada. Gomes (2016) assevera que de acordo com a Constituição de 1988, os trabalhadores domésticos têm direito a férias remuneradas, salário-mínimo, jornada de trabalho de até 44 horas semanais, pagamento de horas extras etc. A Emenda Constitucional nº 72/2013 ampliou ainda mais esses direitos, equiparando os trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores.

Embora tenha equiparado trabalhadores rurais e urbanos, os trabalhadores domésticos não foram incluídos nessa medida. O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil descreve os direitos e garantias concedidos aos trabalhadores rurais e urbanos no capítulo "Direitos Sociais", contendo 34 incisos que especificam os direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2019).

Contudo, percebe-se uma discrepância de tratamento entre trabalhadores domésticos e os trabalhadores rurais e urbanos, como se pode notar na redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição, que assegura aos empregados domésticos apenas alguns direitos previstos em alguns incisos desse artigo, tais como o direito ao salário-família, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à previdência social, no qual se assevera:

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às 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; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; 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-maternidade, nos termos fixados em lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXIV – aposentadoria.

No entanto, observa-se que ainda há desigualdade na maneira como empregados domésticos são tratados em relação aos trabalhadores urbanos e rurais. O parágrafo único do artigo 7º da Constituição destaca apenas nove direitos garantidos para essa categoria de trabalhadores, em comparação aos 34 direitos assegurados aos demais trabalhadores, o que pode ser considerado discriminatório, conforme afirma Casagrande (2013).

2.4.2 Da Constituição Federal de 1988 à Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015

De acordo com Silva (2005), as emendas constitucionais são um mecanismo que possibilita a modificação do texto da Constituição seguindo um processo formal estabelecido na própria Carta Magna. O artigo 60 da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) dispõe sobre o procedimento para a apresentação de propostas de emendas constitucionais.

Gomes (2017) relata que em 14 de abril de 2010, foi apresentada uma proposta de emenda constitucional para "revogar o parágrafo único do art. 7º da Constituição, que trata dos direitos dos trabalhadores domésticos e rurais" (BRASIL, 2010). O texto original da proposta (PEC nº 478/2010) não foi aprovado integralmente, tendo sido aprovada uma nova redação que contemplava apenas alguns dos direitos propostos.

A justificativa do deputado supracitado, apresentada à Câmara dos Deputados e ao Senado, era de que as restrições impostas pelo parágrafo único do artigo 7º da CF/1988 prejudicavam todo o sistema jurídico e deveriam ser alteradas. Carlos Bezerra também acrescentou que a mudança beneficiaria mais de 6,8 milhões de trabalhadores, permitindo que eles tivessem os mesmos direitos já concedidos aos trabalhadores urbanos e rurais. (GOMES, 2017)

A equipe técnica identificou como uma das barreiras para a inclusão de outros direitos trabalhistas aos empregados domésticos, bem como para a demora na apresentação de propostas entre 2008 e 2010, o preocupante "aumento dos encargos financeiros dos empregadores domésticos" (BRASIL, 2010). Por outro lado, o representante declarou que a proposta foi insistida pelos seguintes:

equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade (BRASIL, 2010)

A modificação no texto constitucional não estabelece uma equiparação absoluta dos direitos dos trabalhadores domésticos aos dos trabalhadores urbanos em geral. Com a promulgação da emenda, foi proposta a seguinte redação, com base em proposta própria (BRASIL, 2013).

As emendas aprovadas estendem 16 (dezesesseis) direitos aos trabalhadores domésticos. Portanto, lendo a nova redação do parágrafo único do artigo 7º, verifica-se que outros 9 direitos são de aplicação imediata, porém, os outros 7 direitos dependerão da lei específica que vier a vigorar a partir de então.

O impacto da Emenda Constitucional (EC) em nossa legislação, cuja proposta original revogou o parágrafo único do art. 7º da CF, e seu texto foi alterado para indicar que os direitos estabelecidos para os residentes domésticos ainda existem, devido a possíveis barreiras de interpretação, mesmo excluindo direitos já reconhecidos dessa forma, os residentes domésticos não teriam direito a garantias constitucionais. Portanto, para evitar desvirtuamento da vontade do legislador, os parágrafos únicos do art. O artigo 7º da CF estabelece amplamente quais direitos trabalhistas se estendem aos trabalhadores domésticos.

No entanto, a redação do artigo 7º da EC não equipara explicitamente os trabalhadores domésticos aos trabalhadores urbanos e rurais. Isso significa que alguns direitos não são estendidos aos trabalhadores domésticos, tais como: salário mínimo proporcional à duração e complexidade do trabalho (art. 7º, V); adicional de insalubridade por atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 23, § 7º); direito de ação por um prazo de cinco anos, até o máximo de dois anos após o término do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX).

Frente a essa situação, Garcia (2015) esclarece que o Brasil promulgou a Lei Complementar nº 150/2015, também conhecida como Lei do Trabalhador Doméstico, com o objetivo de proporcionar uma maior proteção e garantia de direitos aos trabalhadores domésticos. Essa legislação define trabalhador doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, remunerada e pessoal a uma pessoa ou família em um ambiente residencial sem fins lucrativos.

A principal finalidade dessa lei é regular a relação entre os trabalhadores domésticos e seus empregadores, assegurando que recebam um tratamento justo e tenham acesso a benefícios adequados. Além disso, a lei busca promover a inclusão social e reduzir as desigualdades, reconhecendo o trabalho doméstico como uma forma legítima de emprego e fornecendo aos trabalhadores domésticos uma proteção legal.

Nesse viés, Garcia (2013) argumenta que disposições-chave da Lei dos Trabalhadores Domésticos englobam a definição de salário mínimo, regulamentação das horas de trabalho, pagamento de horas extras e benefícios da seguridade social para os trabalhadores domésticos. Além disso, a lei garante um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como licença remunerada por motivos de doença e maternidade.

Garcia (2013) afirma que outra exigência importante é que os empregadores registrem os trabalhadores domésticos no sistema de previdência social e forneçam um contrato por escrito que descreva os direitos e responsabilidades de ambas as partes. Essas disposições têm melhorado significativamente as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil.

A implementação da Lei Complementar nº 150/2015 teve um impacto abrangente em diversos setores, abordando o trabalho doméstico, a seguridade social e o direito do trabalho. A lei contribui para reduzir a informalidade no setor do trabalho doméstico e formaliza a relação entre trabalhadores domésticos e empregadores. Além disso, ela aumenta a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores domésticos e as responsabilidades dos empregadores, resultando em uma melhor conformidade com as leis trabalhistas.

No entanto, alguns empregadores têm criticado a lei devido ao aumento nos encargos trabalhistas e à redução da flexibilidade na contratação e gestão de trabalhadores domésticos. Em resumo, a Lei dos Trabalhadores Domésticos representa um passo importante para aprimorar os direitos e as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos no Brasil. (GARCIA, 2013).

Portanto, o empregado tem direito a férias remuneradas de 30 dias após cada período de 12 meses trabalhados, nos termos do art. 17 e seguintes da LC 150/2015. Tem direito ao salário mínimo ou ao piso salarial da categoria, caso exista, e tem direito a receber o 13º salário, que deve ser pago em duas parcelas até o dia 20 de dezembro, nos termos do art. 7º, VIII, CF/88 e da Lei 4.090/62.

Em caso de dispensa sem justa causa, o empregado doméstico tem direito ao seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos previstos na legislação, nos termos do art. 26 e seguintes da LC 150/2015. Tem direito ainda ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que é depositado pelo empregador em conta vinculada, e à indenização por demissão sem justa causa, com fundamento nos art. 21, art. 34, IV, § 2º da LC 150/2015.

2.5 A VERDADEIRA CONDIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO EM DETRIMENTO DA REGULAMENTAÇÃO BRASILEIRA

Segundo Costa (2016), os empregados domésticos representam um setor marginalizado da força de trabalho brasileira, cujas condições de trabalho são influenciadas pelas complexidades históricas da escravidão no país e pelas opressões que enfrentam.

As leis implementadas com o intuito de aprimorar os direitos dos trabalhadores domésticos tiveram resultados diversos, com algumas medidas, como a limitação da carga horária de trabalho, obtendo sucesso na melhoria de suas condições. No entanto, os salários dos trabalhadores domésticos permaneceram estagnados e a ampliação de novos direitos sociais a esse grupo resultou em um aumento de processos judiciais contra os empregadores. (VIDAL, 2009)

Apesar dos avanços alcançados pelas trabalhadoras domésticas nos últimos anos, sua marginalização é resultado da opressão baseada em gênero, raça e classe, bem como da persistência das estruturas hierárquicas. As trabalhadoras domésticas no Brasil, após uma longa luta, foram reconhecidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015, o que garantiu a extensão dos direitos trabalhistas mais básicos a essa categoria profissional.

De acordo com Garcia (2013), o trabalho doméstico continua subvalorizado na sociedade devido a percepções culturais, o que acarreta implicações significativas na aplicação das proteções legais para os trabalhadores domésticos. Normas culturais que desvalorizam o "trabalho feminino" realizado em casa podem afetar o tratamento dispensado às trabalhadoras domésticas, que frequentemente são vistas como "ajudantes" e não como empregadas com direitos trabalhistas básicos. Além disso, muitos governos não reconhecem o trabalho doméstico como parte do setor formal e,

consequentemente, excluem os trabalhadores domésticos das leis trabalhistas nacionais.

A mobilização das trabalhadoras domésticas no Brasil é viabilizada pela intersecção de suas opressões, o que lhes permite desafiar e transformar sua condição por meio da construção de identidades coletivas e alianças políticas. As trabalhadoras domésticas conseguiram estabelecer parcerias com movimentos feministas, movimentos negros e sindicatos trabalhistas, o que lhes proporcionou recursos e maior visibilidade.

De acordo com Rocha (2021), a exclusão das principais proteções trabalhistas deixa muitos trabalhadores domésticos vulneráveis em relação à saúde, segurança e condições de trabalho. Esses problemas são agravados pela ausência de descrições formais de cargos e restrições nas tarefas do trabalho doméstico.

Ademais, as percepções culturais do trabalho doméstico comprometem seu reconhecimento como um "trabalho legítimo", negando aos trabalhadores domésticos direitos legais, como salário mínimo, pagamento de horas extras, dias de descanso, férias anuais, remuneração adequada e previdência social.

Os trabalhadores domésticos frequentemente enfrentam baixos salários e sobrecarga devido a normas sociais arraigadas. A falta de conscientização e notificação dos riscos à saúde ocupacional também está associada ao trabalho doméstico, pois ele está enraizado no legado da escravidão.

Conforme Rocha (2021), esses fatores combinados resultam em uma aplicação deficiente das proteções legais para os trabalhadores domésticos, pois os funcionários trabalhistas e as autoridades policiais podem não ser capacitados para identificar ou lidar adequadamente com as reclamações dos trabalhadores domésticos, tratando-os de forma negligente. Mudar as atitudes da sociedade em relação ao trabalho doméstico é uma estratégia essencial para garantir os direitos dos trabalhadores domésticos.

No contexto atual, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), até o segundo trimestre de 2022, o Brasil contava com cerca de 5,9 milhões de empregados domésticos, sendo 1,5 milhão (25,4%) com registro em carteira de trabalho e 4,4 milhões (74,6%) sem registro. Nos últimos trimestres de 2019 e 2021, foram registrados 4,2 milhões e 4,0 milhões de empregados domésticos sem carteira assinada, respectivamente.

Nesse contexto, Rocha (2021) relata que nos anos de 2019 e 2021, foi observado que 3,8 milhões e 3,4 milhões de empregadas domésticas, respectivamente, eram mulheres negras, em comparação com apenas 1,9 milhão e 1,8 milhão, respectivamente, de mulheres não negras. Isso demonstra a predominância de um grupo historicamente marginalizado na ocupação de trabalhadoras domésticas. Além disso, foi constatado que as trabalhadoras domésticas sem registro recebem 40% menos do que aquelas com carteira assinada, e as trabalhadoras negras ganham 20% menos do que as não negras (IBGE, 2022).

Caracterizado pela invisibilidade e desvalorização, o trabalho doméstico é voltado principalmente para mulheres de classe baixa e serve como porta de entrada para o mercado de trabalho. Nesse contexto, Marques e Sanches (2010) ressaltam que o trabalho doméstico surge como uma maneira de enfrentar as dificuldades socioeconômicas, representando uma oportunidade para os indivíduos em situação de pobreza alcançarem condições de vida dignas. A classe social também desempenha um papel significativo na determinação de quem acaba fazendo o trabalho doméstico remunerado. Mulheres de classe socioeconômicas mais baixas muitas vezes tem menos acesso à educação de qualidade e oportunidade de emprego bem remunerado. Isso as torna mais propensas a aceitar trabalhos que mal remunerados e precários, como o trabalho doméstico. Marques e Sanches (2010) continua a demonstrar que:

No Brasil, as discriminações associadas a gênero e raça estão na matriz das desigualdades, contribuindo para a permanência da pobreza e da exclusão social. Foram produzidas historicamente e são produzidas cotidianamente no mercado de trabalho e na sociedade. Incorporar a dimensão de gênero e raça à análise do mercado de trabalho implica assumir que a posição da mulher e dos negros é desigual em relação aos homens e aos brancos e que questões como emprego e desemprego, trabalho precário e remuneração, entre outras, manifestam-se e são vividas de forma desigual entre esses trabalhadores e trabalhadoras (MARQUES E SANCHES, p. 54, 2010)

Assim, Marques e Sanches (2010) argumentam que superar a desigualdade vai além de reconhecer a necessidade de apoiar mulheres negras de baixa renda para proporcionar-lhes mais oportunidades de emprego. Superar a desigualdade implica em buscar medidas efetivas para toda a população, com o objetivo de eliminar as disparidades sociais existentes atualmente.

Oliveira (2013) cita que, recentemente, tem havido uma mudança na forma como os trabalhadores domésticos são vistos, passando a ser considerados como membros da família. Essa mudança de atitude reflete-se nas proteções legais oferecidas às trabalhadoras domésticas, como licença maternidade e proteção contra demissões arbitrárias.

Para Oliveira (2013) há muitos benefícios em considerar os trabalhadores domésticos como membros da família. Ao demonstrar respeito e cuidado por eles, as famílias podem promover um senso de comunidade e pertencimento, o que pode ter um impacto positivo no ambiente doméstico e na vida das trabalhadoras.

Dessa maneira, para combater de forma efetiva a desigualdade, é essencial unir esforços tanto no âmbito da luta social quanto na conquista de mudanças legislativas. Essas abordagens são necessárias, pois refletem insatisfação, indignação e a necessidade de reorganizar a estrutura social.

Portanto, é crucial assegurar que o progresso legislativo seja implementado de maneira a promover uma verdadeira justiça, em vez de uma igualdade ilusória, que seja capaz de contribuir para a superação das desigualdades de gênero, classe e raça que ainda moldam a imagem do trabalhador brasileiro.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

Neste estudo, trataram-se os sujeitos da pesquisa como gênero neutro, utilizando o termo “empregado doméstico”, uma vez que o conceito de empregado doméstico abrange diversos tipos de profissionais que atuam em serviços relacionados à manutenção e cuidados da casa, como limpeza, cozinha, lavanderia, jardinagem, motorista particular, entre outros.

Nessa perspectiva, esse é um trabalho que abrange tanto pessoas do gênero feminino quanto do gênero masculino. No entanto, nessa pesquisa, 100% das pessoas entrevistadas são do gênero feminino, o que é muito mais comum, conforme se pode verificar, inclusive, na fundamentação teórica dessa pesquisa.

O trabalho doméstico desempenhado por mulheres tem sido uma realidade persistente na sociedade. Essas mulheres, muitas vezes mães de família, assumem múltiplas tarefas em suas vidas diárias, desempenhando papéis essenciais em suas casas e, ao mesmo tempo, contribuindo para a economia doméstica e para a sociedade como um todo.

Nessa pesquisa, buscou-se compreender a realidade do trabalho doméstico na área urbana do Município de Itaituba-Pará e possíveis dissonâncias entre a norma em abstrato e a realidade vivenciada pelos empregados domésticos.

Para isso, utilizou-se uma metodologia que envolveu pesquisa bibliográfica, possibilitando a compreensão do arcabouço legal e de doutrinas que regem essa atividade, além de uma pesquisa qualitativa com abordagem descritiva, utilizando entrevista como principal técnica de coleta de dados.

Nesse contexto, é imprescindível uma abordagem teórica sobre a pesquisa bibliográfica que objetiva coletar informações e conhecimentos já produzidos e publicados sobre um determinado tema ou problema. Segundo Gil (2010), a pesquisa bibliográfica é uma das formas mais comuns de pesquisa, podendo ser realizada como um fim em si mesma ou como um passo preliminar em outras modalidades de pesquisa.

A pesquisa bibliográfica envolve a análise de fontes primárias e secundárias, tais como livros, artigos científicos, teses, dissertações, relatórios técnicos, entre outros documentos. Lakatos e Marconi (2010) destacam que a pesquisa bibliográfica

permite ao pesquisador estabelecer uma base teórica sólida para o seu trabalho, além de fornecer elementos para a construção do referencial teórico.

A pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, tem como objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno, sem interferir na situação observada. Esta abordagem é indicada quando se pretende descrever a complexidade do comportamento humano ou social, sem buscar explicá-lo ou generalizá-lo. (LAKATOS & MARCONI, p. 215, 2010).

Ainda de acordo com autores supracitados, na pesquisa bibliográfica com abordagem descritiva, o objetivo é descrever de forma detalhada um determinado fenômeno ou aspecto da realidade. Para isso, o pesquisador realiza uma revisão sistemática da literatura existente sobre o tema em questão, buscando identificar as características e particularidades do fenômeno em estudo.

Nesse contexto, a metodologia utilizada neste projeto de pesquisa foi a pesquisa qualitativa com abordagem descritiva. Segundo Gil (2010), a pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição das características de uma população, fenômeno ou situação. Para tanto, esse tipo de pesquisa utiliza técnicas de coleta de dados que permitem ao pesquisador descrever as características da realidade em estudo, tais como questionários, entrevistas, observação sistemática, entre outras técnicas.

3.2 LOCAL DA PESQUISA

De acordo com Almeida (2014) Itaituba é uma cidade localizada no estado do Pará, na região Norte do Brasil. Fundada em 15 de Dezembro de 1952, teve origem como um pequeno povoado, que se desenvolveu rapidamente devido à atividade extrativista de minerais, especialmente o ouro. Sua localização privilegiada às margens do Rio Tapajós, um importante curso d'água da Amazônia, contribuiu para o crescimento e o papel estratégico que a cidade desempenha na região.

De acordo com os dados mais recentes disponíveis do IBGE a estimativa populacional da área urbana de Itaituba, no Pará, é de aproximadamente 108.000 habitantes. Ao longo dos anos, Itaituba passou por transformações significativas em sua estrutura urbana. Com o aumento da atividade econômica, a cidade se expandiu e atraiu migrantes de diferentes partes do país em busca de oportunidades de trabalho. A área urbana de Itaituba foi sendo moldada para acomodar o crescimento

populacional, resultando em bairros diversos e infraestrutura urbana em constante desenvolvimento.

Atualmente, Itaituba é um importante centro urbano da região, com uma economia baseada em atividades como mineração, agronegócio, comércio e serviços. A cidade possui uma variedade de estabelecimentos comerciais, escolas, hospitais, praças e outros espaços públicos que compõem sua paisagem urbana. (ALMEIDA, 2014).

No entanto, a expansão urbana e o crescimento populacional também trouxeram desafios para a cidade, como a necessidade de infraestrutura adequada, planejamento urbano eficiente, acesso a serviços básicos e questões ambientais. O perfil urbano de Itaituba reflete esses desafios, bem como a diversidade cultural e socioeconômica presentes na cidade.

3.3 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Onze pessoas participaram da entrevista. Os resultados revelaram um perfil consistente entre as entrevistadas. Todas as empregadas domésticas do estudo eram do gênero feminino, com idades variando entre 23 e 45 anos, de cor declarada parda preta. A maioria delas residia no Bairro Piracaná, indicando uma concentração dessa ocupação nessa região específica de Itaituba, embora algumas residam em Bairros da Floresta e Liberdade. Além disso, todas as entrevistadas eram mães de família, sendo a maioria delas mães solo, o que evidencia a responsabilidade adicional que têm em conciliar o trabalho doméstico com as demandas familiares.

No que diz respeito às características socioeconômicas, a maioria das entrevistadas têm baixa renda familiar, dependendo principalmente do salário obtido como empregadas domésticas, além de assistência governamental para pessoas de baixa renda. Muitas delas possuíam pouca ou nenhuma escolaridade formal, o que limitava suas oportunidades de emprego a essa ocupação.

Quanto às motivações para o trabalho doméstico a necessidade de sustento familiar é o fator predominante. A estabilidade financeira e a possibilidade de conciliar o trabalho com a responsabilidade de cuidar dos filhos também foram mencionadas como motivações relevantes.

3.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados é uma etapa fundamental para o sucesso de qualquer estudo científico, e que a escolha das técnicas e instrumentos de coleta deve estar alinhada com os objetivos e hipóteses de pesquisa.

Gil (2010) apresenta diversas técnicas de coleta de dados, tais como entrevistas, questionários, observação, análise de documentos, entre outras. Ele destaca que a escolha da técnica mais adequada depende das características do objeto de estudo, dos objetivos da pesquisa e do tipo de análise que se pretende realizar.

Além disso, Gil (2010) enfatiza a importância de se considerar aspectos éticos na coleta de dados, tais como a privacidade e a segurança dos participantes da pesquisa. Ele também destaca a necessidade de se garantir a validade e a confiabilidade dos dados coletados, por meio da utilização de técnicas de amostragem adequadas e da aplicação de instrumentos bem elaborados e testados. Além disso, ele destaca a importância de se planejar cuidadosamente a coleta de dados, a fim de evitar erros e maximizar a eficiência do processo.

Para alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa qualitativa, utilizando entrevistas como principal técnica de coleta de dados. Marconi e Lakatos (2010) enfatizam que a escolha da técnica de coleta de dados mais adequada deve levar em consideração as características da pesquisa e do objeto de estudo, bem como os recursos disponíveis para a realização da pesquisa.

Na pesquisa sobre a dissonância entre a norma em abstrato e a realidade dos empregados domésticos na área urbana do Município de Itaituba - Pará, optou-se por utilizar a pesquisa por meio de entrevistas para responder questionários, uma vez que este instrumento é caracterizado por um conjunto de perguntas pré-elaboradas, que são aplicadas de forma padronizada a todos os entrevistados. No entanto, o entrevistador tem liberdade para explorar temas relacionados ao objeto de estudo.

Uma entrevista pode ser uma técnica de coleta de dados muito útil, especialmente em estudos qualitativos, pois possibilita o acesso a informações ricas e detalhadas sobre o objeto de estudo. Já o questionário permite a coleta de dados de forma estruturada e objetiva. A combinação dessas técnicas pode ser indicada para pesquisas que buscam compreender fenômenos complexos e multifacetados, permitindo a obtenção de informações mais ricas e detalhadas sobre o objeto de estudo. (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 204)

Para coletar os dados necessários, foram realizadas entrevistas com um grupo de empregadas domésticas selecionadas aleatoriamente, escolhendo aqueles que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa, nos bairros da Floresta, da Liberdade, Bom Remédio, Bela Vista e no Bairro Piracaná, todos localizados na área urbana do Município de Itaituba. As entrevistas foram conduzidas de forma presencial, com um roteiro estruturado para obter informações sobre as características socioeconômicas, motivações e desafios enfrentados pelas entrevistadas, no âmbito do trabalho doméstico.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 ANÁLISE DA PESQUISA COM EMPREGADOS DOMÉSTICOS NA ÁREA URBANA DE ITAITUBA- PARÁ

Torna-se imprescindível que as empregadas domésticas tenham um discernimento sobre como definir sua profissão e saibam exatamente a sua função e suas responsabilidades no seu trabalho, uma vez que nem sempre as atribuições dadas a elas são condizentes com o que realmente se espera. Diante disso, questionou-se sobre as suas funções e responsabilidades, além de se indagar sobre a definição do trabalho doméstico para essas profissionais, conforme o quadro abaixo:

Quadro 1: Como você define seu trabalho? Quais são as suas funções e responsabilidades?

Empregado Doméstico (a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Meu trabalho é muito importante para que as pessoas tenham uma vida mais tranquila. Meus “patrão” saem pra trabalhar cedo e encontram comida, casa limpa e as criança arrumada já pra ir pra escola. Eu faço tudo. Lavo roupa, faço comida, cuido das “criança” e ainda bato bolo pra levar pra confeitaria que eles tem.
ED 2	Trabalhar como doméstica é um grande desafio. Tem dias que a gente ouve abuso e não sente a vontade nem pra abrir a geladeira e tomar um água. Mas eu tenho orgulho demais do que eu faço e sei que se não fosse nossa classe a vida dos patrões estaria uma complicação só! Eu lavo, passo, faço comida, tudo o que precisa numa casa. Dou conta de tudo.
ED 3	Nosso trabalho de doméstica é muito importante mesmo. Acho que só não é valorizado. Agora não, mas já trabalhei em casa de gente que me tratava como animal. Agora a mulher que eu trabalho na casa dela me trata como da família. Eu como na mesa com eles, são muito legais comigo. Eu faço tudo na casa e cuido da filha dela de 3 anos.
ED 4	Eu defino meu trabalho como um dos mais fundamental pra vida das “pessoa”. Mas não é um trabalho que a gente se orgulha porque a gente sofre muita discriminação. As pessoa acha que só porque a gente limpa o chão nós é inferior. Mas eu tenho orgulho porque se não fosse a gente imagina como seria a vida de quem não tem tempo de limpar uma casa, né? Eu faço tudo numa casa.
ED 5	Eu defino meu trabalho como um grande esforço que a gente faz pra pouca remuneração e respeito. Eu acho que porque a gente num tem estudo tem muita discriminação, acham que não merecemos respeito.
ED 6	Eu defino meu trabalho como um pouco cansativo. Minhas funções: lavar, limpar cozinha, auxiliar com os meninos da casa, tipo cuidar quando a patroa não está e ajudar nas tarefas da escola.
ED 7	Meu trabalho é resumido em grande esforço e muita luta. Função é lavar, passar, cuidar das crianças e fazer comida.
ED 8	Limpeza geral
ED 9	Meu trabalho é deixar tudo organizado, cuidar das crianças.
ED 10	Um trabalho normal. Cuidar da casa, lavar e cozinhar
ED 11	Faço tudo de casa e cuido das crianças

As entrevistas com diversas trabalhadoras domésticas apresentam diferentes perspectivas sobre sua profissão. De forma geral, elas destacam a importância do trabalho doméstico para proporcionar uma vida tranquila aos empregadores. No entanto, também mencionam desafios, como abusos e discriminação. Algumas entrevistadas sentem orgulho do que fazem, apesar da falta de valorização.

Além disso, as entrevistadas relatam que elas realizam uma variedade de tarefas, incluindo limpeza, cuidado das crianças, preparo de refeições e outras responsabilidades relacionadas ao ambiente doméstico, sendo que existe relato de que contribuem com trabalho relacionada a vida financeira dos empregadores.

Algumas falas dessas trabalhadoras apontam a remuneração baixa e a falta de respeito devido à falta de educação formal como questões que enfrentam. Em resumo, as entrevistas evidenciam a importância do trabalho doméstico, mas também destacam os desafios e a necessidade de maior valorização e respeito para as trabalhadoras domésticas.

De acordo com Costa (2016) a legislação trabalhista brasileira reconhece os direitos e estabelece os deveres dos empregados domésticos, incluindo aqueles que auxiliam na renda econômica de seus empregadores. A Lei Complementar nº 150/2015, conhecida como a Lei dos Domésticos, regulamentou diversos aspectos relacionados ao trabalho doméstico e trouxe importantes avanços na proteção desses trabalhadores.

Ademais, infelizmente, os trabalhos domésticos muitas vezes são alvos de exploração e violações dos direitos trabalhistas. Ao perguntar às entrevistadas sobre seu conhecimento das leis trabalhistas, é possível identificar lacunas na informação e fornecer orientação sobre como buscar proteção e apoio caso sejam vítimas de práticas abusivas.

A elevação da conscientização acerca das leis trabalhistas é fundamental para enfrentar as desigualdades de gênero e sociais, propiciando um ambiente de trabalho equitativo e digno para todas as empregadas domésticas. Nesse contexto de busca por justiça e igualdade no ambiente laboral, o questionamento apresentado no quadro 2 foi elaborado, visando abordar e refletir sobre as nuances e especificidades que envolvem essa temática crucial:

Quadro 2: Você conhece as leis trabalhistas que regem os trabalhos domésticos? Quais são seus direitos e deveres?

Empregado Doméstico (a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Não. Só sei que como não tem lucro no trabalho doméstico é diferente de empresa e não tem muitos direitos.
ED 2	Não muito. Mas tenho direito a férias e 13º salário.
ED 3	Sim. Meus deveres é ser zelosa e cuidar de tudo com responsabilidade. Tenho direito a férias e 13º salário.
ED 4	Não. Só o que me falam por alto.
ED 5	Não. Só sei o básico de todo trabalhador.
ED 6	Conheço mais ou menos. Direito a férias, 13º salário e um dia de folga na semana. Deveres: Chegar no horário, trabalhar por 8 horas, cumprir com minhas responsabilidades.
ED 7	Não. Só o que todo mundo sabe por alto.
ED 8	Não. As vezes falam na televisão
ED 9	Não.
ED 10	Não conheço.
ED 11	Não muito

Ao serem interrogadas sobre o conhecimento das leis trabalhistas, as empregadas domésticas responderam em sua grande maioria que não conhecem seus direitos e deveres, ressaltando sempre a necessidade de prezar pela satisfação do empregador, mas em poucas vezes sobre seus direitos e deveres legais.

Percebe-se que, as entrevistadas relataram um conhecimento prévio de seus direitos por aquilo que é transmitido boca a boca ou por transmissões de televisão. Logo, verifica-se a necessidade de uma publicidade eficiente desses direitos e deveres inerentes aos empregados domésticos.

Observa-se que 90% das entrevistadas não conhecem sobre as leis trabalhistas, mais especificadamente a Lei que rege o contrato de trabalho dos empregados domésticos, Lei Complementar nº 150 de 15 de junho de 2015. No entanto, verifica-se que mesmo uma entrevistada afirmando conhecer as leis trabalhistas, ela demonstra conhecimento raso e básico.

A entrevistada ED6 cita que um dos seus direitos é trabalhar 8 horas diárias, ou seja, o que está de fato explícito no art. 2º da referida Lei Complementar 150/2015, que garante a duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Além disso, garante também o pagamento de horas extras com o pagamento mínimo de 50% e descanso semanal remunerado.

Em caso de dispensa sem justa causa, o empregado doméstico tem direito ao seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos previstos na legislação, nos termos do art. 26 e seguintes da LC 150/2015. Tem direito ainda ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que é depositado pelo empregador em conta vinculada,

e à indenização por demissão sem justa causa, com fundamento nos art. 21, art. 34, IV, § 2º da LC 150/2015.

Nesse contexto, ao questionar as entrevistadas sobre seu conhecimento das leis trabalhistas relacionadas aos trabalhos domésticos, busca-se promover o empoderamento e a valorização profissional dessas mulheres. Conhecer seus direitos e deveres não apenas as protege contra possíveis abusos, mas também lhes confere a capacidade de negociar melhores condições de trabalho e reforçar sua posição no mercado.

O conhecimento das leis trabalhistas assegura que as empregadas domésticas estejam cientes dos seus direitos básicos, como o direito a um salário justo, jornada de trabalho adequada, descanso remunerado, férias e benefícios sociais. Além disso, estar informada sobre seus deveres profissionais garante que elas compreendam suas responsabilidades e possam desempenhar suas tarefas com eficiência e comprometimento. (BRITES, p. 16, 2021)

Por outro lado, é notório que numerosas empregadas domésticas persistem em enfrentar cenários de trabalho marcados pela precariedade, pela ausência de acesso a benefícios essenciais e por expressivas desigualdades salariais. Essa realidade contrastante evidencia a necessidade urgente de efetivar os direitos trabalhistas dessas profissionais, promovendo ações educativas e fiscalizatórias que assegurem a aplicação justa e equitativa das normas legais. A luta por ambientes laborais mais justos e igualitários é imperativa para garantir a dignidade e o respeito a essas trabalhadoras, que frequentemente são submetidas a condições adversas e desumanas, necessitando de amparo legal e social para a conquista de seus direitos e para a correção das disparidades existentes no âmbito do trabalho doméstico.

Logo, há necessidade de se explorar sobre as condições de trabalho das empregadas domésticas, pois apesar do avanço substancial das leis trabalhistas, estabelecendo salários mínimos, limites de jornada de trabalho, direito a férias remuneradas, descanso semanal, entre outros benefícios, esses avanços legais nem sempre condizem com o que realmente ocorre no cotidiano dessas trabalhadoras, conforme quadro a seguir:

Quadro 3: Como são as suas condições de trabalho? Quais são as dificuldades e desafios que você enfrenta no seu trabalho doméstico?

Empregado Doméstico(a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Não são muito boas. Infelizmente a gente leva muito desaforo pra casa, tem que receber grosseria e desrespeito até das “criança” que inventam história. Ambiente de trabalho é muito estressante.
ED 2	O pior de tudo é aguentar gente grossa. Parece que a gente é saco de pancada e isso é muito ruim. Se não fosse isso eu conseguia trabalhar de boa sem problemas.
ED 3	O ruim do meu trabalho é a parte de carregar água do poço pra lavar a área e eu tenho problema na coluna. Isso sim é uma coisa que é muito difícil. O resto eu dou conta de boa. Mas eu tenho que aguentar porque eu não tenho outra opção pra criar os filhos.
ED 4	As condições do meu trabalho são boas. Eu tenho ajuda da máquina de lavar que diminui muito o serviço, só que não posso usar mais de duas vezes por semana por causa da energia. Mas é muito bom trabalhar lá. Eles me tratam bem.
ED 5	Eu considero meu trabalho bom. O ruim é estresse das pessoas que me culpam por tudo de errado que acontece na casa. Eu tenho que aguentar até apelido sem graça pra não perder o trabalho. Mas o pior de tudo é ser humilhada direto na frente dos outros e isso me dá muita vergonha.
ED 6	Minhas condições não são muito boas de vido o ambiente de trabalho ser um pouco hostil, devido o estresse excessivo da dona de casa.
ED 7	Não gosto muito de onde estou trabalhando por causa das “acusação” quando some alguma coisa, a culpa é sempre da empregada. E infelizmente a gente é o lado mais fraco, tem que se calar pra não perder o emprego e engolir as “humilhação”.
ED 8	No trabalho não tenho dificuldade e sim para chegar lá
ED 9	Nenhuma
ED 10	Para cuidar de tudo, tenho tudo que preciso. No caso seria duas pessoas para trabalhar, para poder dar conta de tudo.
ED 11	Eu ganho muito pouco e trabalho muito, não tenho tempo para outras coisas nem descanso, moro em quarto não muito arrumado nos fundos, e não posso sair para lugar nenhum. Me trouxeram da colônia para trabalhar e eles me ajudam com 200 reais. Mas eu acabei me acostumando aqui. Tem várias pessoas da comunidade que vem pra cidade pelos estudo e acabam ficando em casa de família. É uma troca de favor, moradia, comida e estudo e em nós cuida da casa e de tudo.

Anota-se que 80% das entrevistadas enfrentam condições de trabalho desfavoráveis e dificuldades dentro do ambiente de trabalho, sobretudo nas relações interpessoais com seus empregadores. Verifica-se que grande parte das entrevistadas já passaram por situações em que se sentiram desrespeitadas por seus empregadores, sendo por palavras grosseiras ou até mesmo acusações criminosas.

Ademais, nota-se que as condições em que as empregadas domésticas se encontram geram inseguranças quanto a sua honestidade perante o empregador, pois se dá envolta de acusações e suspeitas quanto ao sumiço de bens ou até mesmo em condições que dificultam as explicações, tendo em muitos casos que omitir uma justificativa em decorrência da sensação de insegurança quando ao vínculo trabalhista.

Há uma situação que não é exclusiva de uma ou duas entrevistadas, pois 50% destas afirmaram possuir como um dos principais problemas nas condições de trabalho a grosseria e o estresse dos empregadores, sendo constantes alvos de palavras e acusações ultrajantes que dificultam sua produtividade e desrespeitam totalmente sua moral e honra.

Logo, percebe-se a necessidade do estabelecimento de uma fiscalização eficaz quanto as relações dos empregados domésticos com seus empregadores, assim como a conscientização dos hipossuficientes para com seus direitos e deveres dentro e fora do ambiente de trabalho.

Verifica-se que 80% das entrevistadas sofrem algum tipo de assédio no trabalho e condições de trabalho forçado.

Mesmo com tantos direitos violados, as entrevistadas se sentem incapazes requerer alguma coisa por desconhecerem os seus direitos trabalhistas, por medo de perderem o seu emprego ou por medo de sofrerem retaliações por parte dos seus empregadores e da comunidade.

Na análise da resposta da ED 11, vários aspectos críticos emergem que apontam para condições de trabalho e vida precárias. Primeiramente, a empregada relata receber um salário baixo, o que sugere que ela pode estar ganhando abaixo do mínimo legal ou um valor insuficiente para cobrir suas necessidades básicas que garante a Constituição Federal. Além disso, ela descreve uma carga de trabalho excessiva que não permite tempo para descanso ou outras atividades, o que pode indicar uma possível violação das leis trabalhistas. As condições de moradia também são motivo de preocupação; o fato de ela morar em um "quarto não muito arrumado nos fundos" sugere um ambiente de vida inadequado que pode afetar negativamente sua saúde e bem-estar.

A empregada também menciona restrições de movimento, afirmando que "não pode sair para lugar nenhum", o que pode ser um sinal de controle excessivo ou exploração por parte do empregador. Finalmente, o fato de ela ter sido trazida "da colônia" para trabalhar e receber uma ajuda adicional de 200 reais sugere uma dinâmica complexa que pode envolver elementos de dependência financeira ou até mesmo exploração.

Esses fatores, em conjunto, pintam um quadro preocupante que requer atenção imediata para abordar possíveis violações dos direitos trabalhistas e humanos e possível crime de trabalho análogo a escravidão. Nesse sentido, isso pode envolver

elementos de dependência financeira, o que pode criar vulnerabilidade e exploração. É fundamental que todas as relações de emprego se baseiem em acordos justos e transparentes, onde os trabalhadores tenham voz e sejam tratados com dignidade.

Há vários julgados que nos Tribunais que discorrem sobre o tema, por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu:

REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVA. REQUISITOS.

O norte da regra do art. 149, do Código Penal é a criminalização do trabalho degradante ou trabalho forçado. O caput da norma enumera diversas condutas, ao empregar o vocábulo quer, de modo que, basta uma delas e não a combinação de todas para a configuração do tipo penal. O § 1º, da regra também não permite a ilação de que, as condições que estabelece tenham que ser cumulativas. Dos elementos de prova existentes nos autos, resta patente que a obreira, empregada doméstica residente em imóveis da entidade familiar estava reduzida à condição análoga à de escrava, eis que, sujeita a condições degradantes de trabalho, percebendo salários em muito inferiores ao mínimo, quando os recebia, com limitações e impedimento de uso ao banheiro, recebendo comida e medicamentos de vizinhos, arcando com despesas dos empregadores, referentes à água e à luz e sofrendo descontos salariais para pagamento de rações de animais pertencentes aos empregadores, sofrendo, ainda, restrições à liberdade, à locomoção e acesso à sua pessoa, além de desamparo dos empregadores em momento de acidente. Percebe-se que, a obreira, pessoa humilde, tinha medo dos empregadores e, além disso, tinha receio de não receber o que de direito. Dentro desse contexto, criou-se uma espiral em que a trabalhadora, não conseguia se desvencilhar de sua lamentável situação. Recurso dos réus a que se nega provimento. **SEGredo DE JUSTIÇA. REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVA. INTERESSE PÚBLICO. AUSÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS LEGAIS PARA O SIGILO.** O sigilo estendido aos autos, não se justificava, porque não há interesse público a ser preservado e que o fundamentasse. Ao contrário o interesse público é para que se dê a publicidade, diante da gravidade dos fatos versados na causa. De outra parte a publicidade viabilizará, também a consulta sobre este tema, no sítio do TRT, com sói acontecer em relação a decisões sobre o assunto, em sítios de outros Tribunais, inclusive o TST. Veja-se, ainda que, a retirada do sigilo servirá até para se facilitar o manuseio dos autos. Ressalte-se ademais que, a própria tramitação dos autos perante esta Corte fica difícil, com o segredo de justiça que não se justifica. Ademais, o feito não envolve a hipótese dos incisos II a IV, da regra acima. Relativamente ao alcance do inciso III, do art. 189, do CPC/2015, a regra diz respeito a dados pessoais, "protegidos pelo direito constitucional à intimidade", tais como, extrato bancário, informações fiscais, ou ainda informação de gravidade sobre o estado de saúde do requerente, e que constem do processo, não se confundindo esse direito de proteção com pretensão a resguardo quanto aos fatos debatidos no processo, ou à repercussão que os mesmos venham a gerar. Ou seja, a regra legal sob comento não incide na hipótese do feito. Requerimento de retirada do sigilo pelo MPT que se defere.

A empregada doméstica foi submetida a condições degradantes de trabalho, salários abaixo do mínimo, e restrições à sua liberdade e bem-estar, configurando uma situação análoga à escravidão conforme o art. 149 do Código Penal brasileiro. O julgamento também destaca que não é necessário que todas as condições listadas

sejam cumulativas para que se configure o crime, o que reforça a gravidade da situação.

A decisão de tornar o caso público, contrariando o pedido de sigilo, é justificada pela necessidade de conscientização sobre a gravidade dessas violações e a importância de combater práticas semelhantes. Este caso serve como um alerta sobre a necessidade de vigilância contínua para proteger os direitos dos trabalhadores mais vulneráveis da sociedade.

No quadro abaixo, questionou-se sobre a jornada de trabalho:

Quadro 4: Como é sua jornada de Trabalho? Quantas horas por dia ou por semana você trabalha? Recebe horas extras ou folga compensatória?

Empregado Doméstico (a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Minha jornada de trabalho é bastante tumultuada. Eu sempre tenho hora de chegar, mas a hora de sair é sempre difícil porque a minha patroa chega atrasada e eu não posso sair antes por causa das “criança”. Mas eu trabalho das 7h00 até 7h00 da noite por aí e ela diz que eu descanso e isso não conta hora de serviço, porque enquanto eu vigio as “criança”, não to fazendo serviço de casa.
ED 2	Eu trabalho das 8h da manhã até 4 da tarde, de segunda a sexta e sábado até 1 da tarde.
ED 3	Das 7h30 da manhã até 6 da tarde de segunda a sexta. Sábado eu saio mais cedo, que é 3 da tarde.
ED 4	Eu entro 8 da manhã e saio 6 da tarde todos os dias, de segunda a sábado.
ED 5	A minha jornada de trabalho é de segunda a sábado. Eu entro 7 da manhã por causa do café da manhã. Saio 6 ou até 7 da noite, mas eu descanso enquanto isso.
ED 5	Eu trabalho das 7h30 até uma hora, de segunda a sábado.
ED 6	Minha jornada de trabalho é cansativa demais. Não tenho horário fixo de trabalho. Trabalho 6 dias semanais, não recebo nem hora extra e nem folga.
ED 7	Eu entro 7h da manhã e saio 6 a 7 horas da noite. Não tem muita definição da saída. Só de entrada. Isso de segunda a sábado. Mas quando tem visita no domingo eu também vou e tenho direito de levar comida pra casa pra compensar o domingo.
ED 8	Trabalho o dia todo
ED 9	8h por dia.
ED 10	10 horas por dia, de vez enquanto recebo um extra, trabalho até nos feriados.
ED 11	Eu moro no trabalho trabalho o tempo todo a qualquer hora e não tenho folga. Recebo muito pouco.

Os desafios enfrentados pelas entrevistadas em decorrência da falta de horários fixos para a realização do trabalho são notórios e de uma problemática extrema. Observa-se que grande parte das entrevistadas ultrapassam a jornada de trabalho permitida por leis trabalhistas.

Verifica-se ainda que algumas das entrevistadas possuem horário fixo para entrada, mas não para saída, sendo necessário que fiquem no trabalho até cumprirem as atividades designadas.

Uma das entrevistas relata ainda que ocorre casos de desvio de função, onde tem que cuidar dos filhos da empregadora, situação em que a empregadora relata que a empregada não está trabalhando, pois está apenas vigiando as crianças e não fazendo serviços domésticos.

A resposta do ED 11 revela uma situação de exploração laboral grave. Ela indica que está submetida a uma carga de trabalho excessiva, sem tempo para descanso ou folgas, e ainda recebe um salário baixo. Essas condições apontam para possíveis violações das leis trabalhistas e podem configurar um ambiente de trabalho degradante, exigindo atenção imediata para a correção dessas irregularidades.

A Carta Magna já tratou da jornada de trabalho dos trabalhadores, em seu art. 7º, XIII, que não deve exceder de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais. A legislação específica, a Lei Complementar 150/2015, complementa bem a jornada de trabalho do empregado doméstico, sendo necessário em alguns caso o acordo por escrito entre empregador e empregador e sendo obrigatório o controle de ponto.

Interessante notar que quase 90% das entrevistas tem somente a hora de entrada, trabalhando mais de 10h diárias sem recebimento das horas extras, sem compensação, sem controle de ponto e até sem descanso remunerado.

Os intervalos de algumas entrevistas são suprimidos e os empregadores abusam disso, conforme análise da ED 01, que ao ficar com as crianças já conta como se fosse o intervalo. O Art. 13 fala da obrigatoriedade da 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.

Desta forma, verifica-se que os empregadores não fazem o controle da jornada conforme preceitua o art. 12 da LC 150/2015 que diz ser obrigatoriedade dos empregadores tal registro. Contudo, jornadas excessivas, intervalos suprimidos, cobranças exageradas e o mínimo de qualidade de vida são oferecidos pelos os empregadores que não cumprem as exigências mínimas da legislação trabalhista.

Nessa perspectiva, considera-se que uma jornada de trabalho excessiva pode levar a problemas de saúde física e mental, fadiga, estresse e falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Ao questionar os entrevistados sobre sua jornada de trabalho, é possível identificar possíveis impactos negativos em sua saúde e bem-

estar, o que destaca a importância de se buscar um equilíbrio saudável na distribuição das horas de trabalho.

Observou-se, portanto, que existem abusos e não há garantia à saúde e ao bem-estar das trabalhadoras, com jornadas de trabalho além das permitidas em lei e até situações análogas a escravidão. É necessário políticas que garantam a jornada de trabalho ideal para assegurar um ambiente laboral saudável, justo e equilibrado para as empregadas domésticas.

É fundamental compreender situações em que os salários são pagos abaixo do mínimo estabelecido, a falta de recolhimento correto do FGTS ou a não realização da contribuição previdenciária. Essas situações podem indicar violações dos direitos trabalhistas e requerem ação para garantir a justiça e o cumprimento da lei, conforme o quadro seguinte:

Quadro 5: Você recebe o pagamento de todos os seus direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, INSS?

Empregado Doméstico (a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Recebo férias e 13º salário. Não tenho carteira assinada porque eu tenho bolsa família.
ED 2	Não tenho esses direitos porque eu não tenho carteira assinada, por causa da minha bolsa família.
ED 3	Eu recebo apenas a metade do décimo terceiro. Os outros direito só se eu tivesse trabalhando de carteira assinada.
ED 4	Eu recebo só décimo terceiro e dividido ao longo do ano. As férias eu vendo.
ED 5	Eu vendo as minhas férias e recebo a metade do decimo terceiro. Não tenho carteira assinada.
ED 6	Recebo férias e décimo terceiro. FGTS eu não recebo porque não trabalho de carteira assinada.
ED 7	Recebo meu salário normal e as vezes compensa o salário com cesta básica. Vendo as férias e recebo 13 parcelado ao longo do ano.
ED 8	Sim.
ED 9	Sim.
ED 10	Não.
ED 11	Não

Em relação ao pagamento dos direitos trabalhistas das empregadas domésticas, verifica-se que a maioria das entrevistadas não possuem carteira assinada e recebem seus direitos em parcelas ou de forma imprecisa.

Além disso, algumas das entrevistadas vendem suas férias ou tem o pagamento das mesmas de forma parcelada durante o ano. Cabe ressaltar ainda que grande parte das entrevistas recebem o auxílio do programa bolsa família, o que as fazem temer terem suas carteiras assinadas.

A primeira análise, verifica-se a falta de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado dentro do prazo de 48 horas, conforme diz o art. 9º da LC 150/2015, podendo o empregador sofrer auto de infração na falta desta.

Duas das entrevistadas alegam a falta de anotação da CTPS por receberem o Programa Bolsa Família do Governo Federal e temem perder o benefício. No entanto, é obrigação do empregador fazer a anotação, e a simples e por si só a anotação na CTPS não resulta no cancelamento do programa, uma vez que ele leva em consideração a renda per capita da família. Ou seja, o cancelamento do benefício seria avaliado com base na renda familiar.

Contudo, observa-se que grande maioria dos direitos trabalhistas não são pagos aos empregados, alguns sendo suprimidos por não anotação na CTPS e outros pagos de forma avulsa ao empregado. Quando o empregador não pagar os direitos trabalhistas, o empregado tem o direito de buscar os seus direitos por meio de ações judiciais.

O não pagamento dos direitos trabalhistas configura uma infração legal e pode resultar em penalidades para o empregador e ainda a rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do art. 27, IV da LC 150/2015.

Ademais, outro questionamento pertinente é concernente ao respeito mútuo entre empregadores e empregados sendo um indicador essencial da qualidade do ambiente de trabalho. Ao questionar sobre o respeito mútuo, é possível obter insights sobre a dinâmica das relações laborais e avaliar se há um ambiente saudável e harmonioso, onde as pessoas são tratadas com dignidade e consideração, de acordo com quadro 6:

Quadro 6: Como é a sua relação com seus empregadores? Existe diálogo e respeito mútuo?

Empregado Doméstico (a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Não existe diálogo. Eu faço meu trabalho e ela paga por isso e acabou.
ED 2	Tem dias que ainda sai um diálogo, mas eles vivem muito ocupados.
ED 3	Não. De jeito nenhum.
ED 4	Pior que não.
ED 5	As vezes sim. Nem sempre
ED 6	Diálogo existe. Não há respeito mútuo.
ED 7	O meu patrão e a filha dele até que conversam. A patroa não muito.
ED 8	É uma relação boa.
ED 9	Muito boa.
ED 10	Boa.
ED 11	Eles me dizem o que tem que fazer e eu faço

A pesquisa mostra que 70% das entrevistadas não possuem diálogos longos ou contínuos com seus empregadores, mantendo sempre o mínimo ou quase nada de conversa.

A relação limita-se ao mínimo ou quase nenhuma conversa. Essa situação, no contexto da legislação trabalhista, pode indicar uma falta de interação e comunicação adequada entre empregadores e empregados. A legislação trabalhista preconiza a importância do diálogo e do respeito mútuo no ambiente de trabalho, visando a construção de um ambiente saudável e produtivo. É fundamental que haja uma interação efetiva entre ambas as partes, a fim de promover um ambiente de trabalho harmonioso e que atenda aos princípios legais de respeito e dignidade.

Nesse sentido, Massi e Villatori (2013) afirmam que o respeito mútuo é um aspecto fundamental para promover relações de trabalho positivas. Quando empregadores e empregados se respeitam, há uma maior probabilidade de comunicação aberta, cooperação, confiança e trabalho em equipe eficiente. Isso contribui para um clima de trabalho mais agradável, estimulante e produtivo. Em um ambiente de trabalho onde o respeito é cultivado tende a ser mais agradável e motivador para todos os envolvidos. Isso cria um clima onde os funcionários se sentem valorizados, o que, por sua vez, pode aumentar a satisfação no trabalho e reduzir o estresse.

Ao abordar essa questão, ressalta-se a necessidade de valorizar o respeito e a dignidade no emprego doméstico. Os dados indicam significativas conquistas pendentes para empregadas domésticas urbanas em Itaituba, com relatos de violações de direitos no trabalho doméstico, conforme ilustrado abaixo:

Quadro 7: Você já passou por alguma situação de violação de seus direitos trabalhistas? Como foi resolvida essa situação?

Empregado Doméstico(a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Não.
ED 2	Não.
ED 3	Sim. Já me acusaram de roubo e fomos parar na delegacia, mas não deu em nada.
ED 4	Não.
ED 5	Nunca. Sempre a gente chega num acordo de boa.
ED 6	Não.
ED 7	Sim. Já tive que recorrer a um advogado e entraram num acordo porque estava com salário atrasado e queriam me dá as conta sem acertar as dívida.
ED 8	Nunca.
ED 9	Não.
ED 10	Acho que não.
ED 11	Já me falaram que estou sendo explorada para receber duzentos reais de ajuda e trabalho direto

Durante a pesquisa, averiguou-se se algumas das entrevistadas já sofreu alguma violação de seus direitos trabalhistas, em que as entrevistadas em sua grande maioria afirmaram nunca terem passado por alguma situação do tipo. Entretanto, uma entrevistada relatou ter passado por uma situação em que lhe acusaram de furto e que foi necessário ir até a delegacia e outra recorreu para um acordo extrajudicial por verbas trabalhistas atrasadas.

Analisando os quadros anteriores, observou-se algumas situações consideradas abusivas na relação de emprego. Ao comparar com o quadro 7 verifica-se que mesmo as entrevistadas passando por situações de vexame e cobranças excessivas, elas não consideram uma violação dos seus direitos trabalhistas.

A ED 3 foi acusada de roubo no ambiente de trabalho, caso que ocorreria o rompimento do contrato de trabalho de forma indireta pleiteada na Justiça do Trabalho, além disso, ensejaria o pedido de dano moral nos termos do art. 927 do Código Civil e 223-C da CLT:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Ao perguntar sobre a violência, é possível conscientizar as empregadas domésticas sobre seus direitos e encorajá-las a denunciar qualquer abuso ou violação. Isso contribui para emponderá-las e promover uma cultura de respeito aos direitos laborais.

Ao abordar a violência no ambiente de trabalho, busca-se garantir a segurança e o bem-estar das empregadas domésticas. É fundamental criar um ambiente de trabalho seguro e livre de qualquer forma de violência, onde as trabalhadoras possam exercer suas funções sem medo, abuso ou coerção. (MELO, p.21, 2002)

É primordial que as empregadas domésticas sejam capazes de identificar quando estão sendo vítimas de violência no ambiente laboral. Isso pode ajudar a identificar e reconhecer situações de violência física, psicológica, sexual ou econômica essas profissionais possam estar enfrentando. É curioso observar que a

maioria das entrevistas afirmam, em certo momento, que são vítimas de agressões e trabalham ambiente hostil, no entanto, quando perguntam se há violência, a maioria afirma que não há violência.

Com relação à confiança e credibilidade na proteção das leis trabalhistas às empregadas domésticas, o descrédito ficou muito notório, conforme se verifica no quadro 8:

Quadro 8: Como você avalia a legislação trabalhista para os empregados domésticos? Ela é suficiente para garantir seus direitos e proteger seus interesses?

Empregado Doméstico (a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	As lei só funciona pra rico.
ED 2	Se a gente for atras de lei, não tem trabalho pra gente não.
ED 3	A lei nunca ampara o mais frágil. Os patrões tem dinheiro pra pagar advogado, pra gente conseguir um que nos defenda é maior burocracia.
ED 4	Lei? Isso lá funciona na prática.
ED 5	A lei não ajuda ninguém nos conflito da gente não. Só quem tem dinheiro
ED 6	Não, nem sempre funciona pra gente mais frágil.
ED 7	Sim. Acredito na justiça, difícil é ter acesso a ela.
ED 8	Sim.
ED 9	Não muito favorável para nós.
ED 10	Não posso nem avaliar, pois não entendo nada.
ED 11	Não sei muito o que é isso

Ao serem questionadas sobre as legislações trabalhistas, grande parte das entrevistas relatam não acreditar na justiça para os hipossuficientes, tendo uma visão elitista do acesso a ela.

Nota-se que por mais que seja possível de alguma forma às entrevistadas o acesso à justiça, algumas acreditam que a legislação atual não é favorável para quem esteja em condição de fragilidade financeira ou classes de trabalhadores menos favorecidos.

Observa-se uma percepção generalizada de descrença na efetividade da justiça para proteger os interesses dos hipossuficientes. Essa visão elitista do acesso à justiça reflete a percepção de que as leis trabalhistas não são adequadas para garantir os direitos e proteger os interesses dos trabalhadores em condições de vulnerabilidade financeira.

Embora algumas entrevistadas reconheçam a possibilidade de acesso à justiça, há o entendimento de que a legislação atual, aplicada de forma isolada não é favorável para aqueles que estão em situação de fragilidade econômica ou pertencem a classes trabalhadoras menos privilegiadas.

Além da legislação e do judiciário, a conscientização e a fiscalização são igualmente importantes. É fundamental que tanto os empregadores quanto os empregados estejam cientes dos direitos e responsabilidades estabelecidos pela lei. Além disso, agências governamentais devem fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas e tomar medidas contra violações.

Essa percepção sugere a necessidade de uma reflexão sobre a efetividade das leis trabalhistas no contexto dos empregados domésticos, a fim de promover maior proteção e garantia de direitos para esse grupo específico de trabalhadores, como também uma participação do judiciário para promover o acesso a justiça desses empregados.

Portanto, diante dos relatos apresentados, é fundamental a análise e o aprimoramento da legislação trabalhista voltada aos empregados domésticos, a fim de assegurar que as normas sejam verdadeiramente eficazes na proteção de seus direitos, independentemente de sua condição financeira, e proporcionar um acesso mais acessível e igualitário à justiça.

Com relação à capacitação dessas profissionais, ficou muito evidente que não existe na área urbana do Município de Itaituba, um treinamento para capacitar essas profissionais, conforme quadro abaixo:

Quadro 9: Você já participou de algum treinamento para se profissionalizar como empregado doméstico?

Empregado Doméstico (a)	Relatos dos entrevistados
ED 1	Não. Eu não tenho treinamento. Aprendi a arrumar casa com minha mãe.
ED 2	Não eu não tenho treinamento.
ED 3	Acho que nem tem onde fazer esse tipo de coisa.
ED 4	Nunca.
ED 5	Não
ED 6	Não recebi nada.
ED 7	Aprendi desde criança.
ED 8	Não, experiência própria.
ED 9	Não.
ED 10	Não.
ED 11	Nunca

As entrevistadas ao serem questionadas sobre participação em algum treinamento profissionalizante na área de atuação, por unanimidade as entrevistadas afirmaram nunca terem passado por nenhum tipo de treinamento e que o seu conhecimento vem de experiência própria ou por ensinamento da infância.

Essa falta de treinamento evidencia uma lacuna na formação profissional desses trabalhadores, que muitas vezes aprendem as tarefas domésticas de forma informal, por meio de experiências familiares ou aprendizado prático.

A ausência de treinamentos específicos para empregados domésticos pode impactar tanto a qualidade do serviço prestado quanto a própria segurança e saúde desses trabalhadores. É importante destacar que a legislação trabalhista busca garantir um ambiente de trabalho seguro e adequado para todos os empregados, incluindo os domésticos.

Nesse sentido, seria relevante incentivar e promover a realização de treinamentos e cursos de capacitação para os empregados domésticos, visando aprimorar suas habilidades e conhecimentos, proporcionando assim uma melhor qualidade de trabalho e respeitando os direitos e deveres estabelecidos pela legislação.

Além disso, é essencial investir em programas de capacitação e conscientização, tanto para empregadas domésticas quanto para empregadores, a fim de disseminar o conhecimento sobre os direitos e deveres de ambas as partes.

É complicado, no âmbito da negociação entre empregadores e empregados domésticos, a segurança de estabilidade, relacionada à regularização da relação empregatícia, especialmente porque é muito relativa a capacidade que essas profissionais precisam demonstrar na função exercida se não há indício nenhum de treinamento ou formação profissional, considerando que há de se ter o mínimo de preparo para assumir responsabilidades.

Com treinamentos e capacitações, a relação seria mais contundente no sentido de proporcionar maior segurança e proteção para ambas as partes, estabelecendo direitos e responsabilidades claras.

Além disso, é fundamental promover uma mudança cultural, combatendo estereótipos e preconceitos associados ao trabalho doméstico. Reconhecer a importância e o valor do trabalho realizado por essas profissionais é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A realidade dos empregados domésticos na área urbana de Itaituba, no Estado do Pará, muitas vezes se distancia das normas e direitos estabelecidos pelas leis trabalhistas, conforme dados da pesquisa realizada. Essa discrepância pode resultar em condições de trabalho desiguais e desfavorecidas para esses profissionais, impactando diretamente suas vidas e bem-estar.

Nesse contexto, Freitas & Paiva (2014) consideram crucial identificar e implementar estratégias para minimizar essa diferença entre a norma e a realidade, assegurando que os empregados domésticos tenham acesso aos seus direitos e sejam tratados com dignidade e equidade. Nesse viés, de acordo com sugestões dos referidos autores, elencou-se algumas recomendações e medidas para minimizar os efeitos dessa disparidade entre norma e realidade, promovendo uma transformação positiva no cenário do trabalho doméstico em Itaituba, Pará.

1. Revisão das Práticas de Inspeção: É crucial encontrar maneiras de tornar as inspeções de trabalho em domicílios mais acessíveis, já que atualmente elas requerem uma ordem judicial. A abordagem atual deve ser modernizada para se alinhar com as práticas da Secretaria de Inspeção do Trabalho;

2. Programas de Conscientização: Implementar iniciativas educacionais, como o projeto "Balcão de Direitos" do governo federal, pode ser uma forma eficaz de esclarecer dúvidas e regularizar situações de trabalho. Parcerias com Superintendências Regionais do Trabalho e outros órgãos podem ser benéficas;

3. Plataforma Digital para Gestão de Emprego: A criação de uma ferramenta digital, como o "CAGED Doméstico", poderia simplificar o cumprimento de requisitos legais, como a emissão de contracheques e o cálculo de benefícios. Este sistema também poderia servir como um canal de comunicação entre o trabalhador e o Ministério do Trabalho e Emprego;

4. Fortalecimento dos Sindicatos: O empoderamento dos sindicatos de trabalhadoras domésticas é vital para a efetivação dos direitos dessas trabalhadoras;

5. Detalhamento de Contratos: Os contratos de trabalho doméstico devem ser mais específicos, abordando detalhadamente as atividades e a jornada de trabalho;

6. Formalização das Diaristas: É recomendado estabelecer um mecanismo que obrigue os empregadores a contribuir para a previdência social se a diarista trabalha um número mínimo de horas;

7. Regulação Abrangente: Deve-se considerar uma regulação mais completa do trabalho doméstico, que vá além das situações que atualmente estabelecem um vínculo empregatício;

8. Necessidade de Estudos Futuros: As ideias apresentadas são um primeiro passo e requerem mais pesquisa e ação política para melhorar as condições de trabalho e os direitos das empregadas domésticas;

9. Foco na Igualdade: Melhorar as condições de trabalho no setor doméstico é fundamental para avançar na igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho.

De acordo com as propostas acima elencadas, é possível que o empregado doméstico possa ter uma vida profissional mais digna, conforme o que se propõe com as normas. É fundamental reconhecer a importância desses profissionais e criar um ambiente em que os empregados domésticos sejam tratados com dignidade, respeito e igualdade. A valorização desse trabalho é essencial para construir uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos os trabalhadores tenham seus direitos assegurados e sejam protegidos contra abusos e exploração.

Portanto, é imprescindível que governos, empregadores, sindicatos, organizações da sociedade civil e a própria sociedade como um todo se engajem nesse processo, buscando promover mudanças estruturais que visem à garantia dos direitos dos empregados domésticos e à melhoria de suas condições de trabalho. Somente através de esforços conjuntos será possível alcançar uma realidade na qual os empregados domésticos sejam tratados de forma justa e tenham acesso a condições de trabalho dignas e satisfatórias.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa analisou a dissonância entre a norma e a realidade do empregado doméstico na área urbana de Itaituba/Pará e revelou uma complexa interseção entre a legislação trabalhista, as práticas empregatícias e as condições de trabalho no contexto doméstico.

Ao longo deste estudo, observou-se como as mudanças legislativas significativas das últimas décadas buscaram reconhecer e proteger os direitos dos empregados domésticos, equiparando-os aos demais trabalhadores. No entanto, também ficou claro que a implementação dessas leis e a efetiva garantia desses direitos ainda enfrentam desafios significativos.

Ademais, os dados analisados revelam uma realidade preocupante na área urbana do Município de Itaituba, onde a implementação das normas trabalhistas enfrenta sérios desafios, pois diverge com a dura realidade desses profissionais. Este cenário é profundamente influenciado pelo legado histórico do trabalho doméstico, que remonta à época da escravidão, associado ao analfabetismo e à exploração laboral.

A partir das entrevistas realizadas com os empregados domésticos na área urbana de Itaituba, observou-se as condições de trabalho, remuneração, direitos sociais, condições de saúde e segurança, obstáculos e desafios enfrentados pelos empregados domésticos. Além disso, foram elencadas algumas recomendações e medidas propostas para melhorar a situação desses profissionais.

No que diz respeito às condições de trabalho, os relatos revelam que muitos empregados domésticos enfrentam longas jornadas laborais, que muitas vezes extrapolam o limite legal, além de realizar horas extras não remuneradas. Essa realidade evidencia a necessidade de se estabelecer uma carga horária adequada, que respeite os direitos trabalhistas e garanta o bem-estar dos profissionais.

Quanto à remuneração, observa-se que há casos em que os empregados domésticos não recebem salários justos, muitas vezes abaixo do valor mínimo estabelecido pela legislação. Esse cenário demonstra a importância de se garantir a aplicação correta das leis trabalhistas, incluindo o pagamento adequado dos salários, de modo a valorizar o trabalho realizado por esses profissionais.

No que se refere aos direitos sociais, foram constatados casos em que os empregados domésticos não têm seus direitos assegurados, como a falta de

pagamento de FGTS e a ausência de contribuição para o INSS. Essa situação evidencia a necessidade de conscientização tanto por parte dos empregados domésticos, para que conheçam seus direitos e os reivindiquem, quanto por parte dos empregadores, para que cumpram suas obrigações legais.

Os obstáculos e desafios enfrentados pelos empregados domésticos na área urbana de Itaituba estão relacionados principalmente à falta de conhecimento sobre os direitos trabalhistas, à dificuldade de acesso à justiça, à dependência econômica e à falta de representação sindical. Esses obstáculos dificultam a efetivação dos direitos trabalhistas e a melhoria das condições de trabalho desses profissionais.

Foi observado, dentre as entrevistas realizadas, um caso análogo a escravidão e, de acordo com o que a empregada doméstica relatou, existem vários casos nos quais ela conhece em que mulheres vêm do interior sob o pretexto de estudar na cidade e se tornam empregadas domésticas, sem quaisquer tipos de limites em horários de trabalho e em condições de exploração e sem remuneração adequada.

Para superar esses desafios, é fundamental adotar uma série de recomendações e medidas. Entre elas, destaca-se a importância da educação e conscientização sobre os direitos trabalhistas, tanto para empregados domésticos como para empregadores, a fim de promover uma cultura de respeito e cumprimento das leis. Além disso, é necessário fortalecer os mecanismos de fiscalização, proporcionar capacitação profissional, facilitar o acesso à justiça e promover o diálogo e a negociação entre empregadores e empregados.

Além disso, a sensibilização da sociedade desempenha um papel crucial na promoção de mudanças significativas. É necessário combater estereótipos e preconceitos relacionados ao trabalho doméstico, valorizando a importância desses profissionais e reconhecendo o seu papel fundamental na economia e na vida cotidiana das famílias.

Através da implementação dessas recomendações e medidas, pode-se trabalhar para reduzir a dissonância entre a norma em abstrato e a realidade do empregado doméstico. O objetivo é promover a igualdade de direitos e melhorar as condições de trabalho, garantindo que os empregados domésticos tenham acesso a jornadas justas, remuneração adequada, benefícios sociais e condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Djalмира Sá. **História do município de itaituba: importância econômica e geopolítica na amazônia legal, na mesorregião do tapajós e no Estado do Pará**, Editora CRV, Parará, 2014

ALVES, Eduardo Rodrigues et al. **Estudo do impacto da nova lei na contratação de empregados domésticos**, UFBR, 2016.

BATISTA, M. S. **Os direitos fundamentais do empregado doméstico**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42908/os-direitos-fundamentais-do-empregado-domestico-com-enfoque-nos-direitos-securitarios-a-luz-da-emenda-constitucional-n-72-2013>>. Acesso em 29 mar 2023.

BENTIVOGLIO, E. C. S. **A evolução da legislação o trabalho doméstico no Brasil**. In Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 11, n. 11, p. 219-232, 2014.

BORGES, K. B. B. **O empregado doméstico a luz do princípio da igualdade**. 2011. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N204337.pdf. Acesso em: 21 jun 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL: lei n. 3071, de 1 de janeiro de **1916** Imprensa: Rio de Janeiro, Impr. Nacional, 1915.

BRASIL. Câmara de Deputados. **Projeto de Emenda à Constituição** nº 478/2010. Brasília, DF: Câmara de Deputados, Diário Oficial da União, 3 de abril de 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/540675>. Acesso em: 29 mar 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 29 mar 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Brasília, DF: **Presidência da República**, Diário Oficial da União, 1 de março de 1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 29 mar 2023.

CALVET, Otávio Amaral. **Nova competência da Justiça do Trabalho: relação de trabalho x relação de consumo**. In: Revista Legislação do Trabalho. São Paulo: LTr,

ano 69, v. 1 2005. CÂMARA, Alexandre Freitas. Lições de direito processual civil. 14. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. v. I.

COSTA, Joana Simões de Melo; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; HIRATA, Guilherme. **Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016

CRISTO, Magno Moisés. **O trabalho doméstico no Brasil: trajetória,(i) legalidade e o difícil reconhecimento social**. *In* **Percurso Acadêmico**, v. 5, n. 9, p. 150-168, 2015. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/percursoacademico/article/view/7402>. Acesso em: 18 de setembro de 2023.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

DE QUEIROZ, Fernanda Marques; DINIZ, Maria Ilidiana; MELO, Antônia Mônica Souza. **A VIOLÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO: o assédio moral e sexual na vida**. Disponível em:

DE QUEIROZ, Fernanda Marques; DINIZ, Maria Ilidiana; MELO, Antônia Mônica Souza. **A VIOLÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO: o assédio moral e sexual na vida**. Disponível: https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada_CD_original/Jornada_Eixo_2011/Poder_violencia_e_Políticas_Publicas/A%20VIOL%C3%8ANCIA%20NO%20MUNDO%20DO%20TRABALHO%20%20o%20ass%C3%A9dio%20moral%20e%20sexual%20na%20vida%20das%20mulheres.pdf. Acesso em: 17 de setembro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudência, posteriores. – 18. Ed – São Paulo: LTr, 2019.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Manual dos Direitos Trabalhistas do Empregado e do Empregador Doméstico**. São Paulo: 2014

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico do direito do trabalho: teoria geral de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERRAZ, Fernando Bastos. **Empregado Doméstico**. São Paulo, LTR, 2003

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, José Jairo. **Direito eleitoral**. 12ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

GOMES, José Jairo. **Adoção do sistema distritão não oferece nenhuma vantagem.** Conjur, 2017. Disponível em: . Acesso em 18 de setembro de 2023.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Casa e mercado, amor e trabalho, natureza e profissão: controvérsias sobre o processo de mercantilização do trabalho de cuidado.** Cadernos Pagu, Campinas, n. 46, p. 59-77, jan.-abr. 2016.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil.** 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

LIMA, Gigliola Marcos Bernardo de et al. **Mulheres no cárcere: significados e práticas cotidianas de enfrentamentos com ênfase na resiliência.** Saúde em Debate, v. 37, p. 446-456, 2013.

MARQUES, Lílian Arruda; SANCHES, Solange. **Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes.** in Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho** / Sergio Pinto Martins. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. **A aplicação dos direitos fundamentais da personalidade no ambiente de trabalho: a necessidade de respeito mútuo em prol da máxima de justiça e da dignidade humana dentro da relação de emprego,** 2013. Disponível em: <<https://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=bdb3c278f45e6734>>. Acesso em: [17/09/2023]

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun. 2009.

OLIVEIRA, Mauro Márcio. **Fontes de informações sobre a Assembléia Nacional Constituinte de 1987: quais são, onde busca-las e como usa-las/Mauro Márcio Oliveira.** – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1993. Disponível em: www.senado.leg.br. Acessado em: 17/09/2023.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Emenda Constitucional 72/13: Superação da Desigualdade,** In: GUNTHER, L. E.; MANDALLOZZO, S. S. N. Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013.

PINTO, Cleide Pereira. **Trabalhadoras domésticas – Sindicatos 2. Trabalhadoras domésticas** – Pandemia – Memórias I, 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho**. In: ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos. O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade**. Heleieth Saffioti. 3a edição. São Paulo: Editora expressão popular, 2013 [1969].

SANTOS, Toni Frank Britto. **A efetivação dos direitos trabalhistas do empregado doméstico**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3548, 19 mar. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/24003>. Acesso em: 28 de Agosto de 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Volume 1: parte geral. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUSA, Fernanda Oliveira. **Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas**. *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*, 16, 31, 189-201, 2013.

VALIM, Marcelle Dayane Corrêa; DE OLIVEIRA FAGUNDES, Eduarda Luiza. **A discriminação do empregado doméstico por parte do Estado Brasileiro**. *Revista do Curso de Direito da Faculdade Nossa Senhora Aparecida*, ano III, Número 03, Jan. de 2015 ISSN 2358-7970, p.79, 2015.

VIDAL, Renata de Queiroz Santana; SILVANY NETO, Annibal Muniz. **Trabalhadoras brasileiras: características socioeconômicas e ocupacionais e perfil de saúde**, Brasil, 2003. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.34, p.115-127, 2009.

APÊNDICE



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO BACHARELADO EM DIREITO

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Este questionário é uma pesquisa referente ao trabalho de conclusão do Curso de Direito da FAI - Faculdade de Itaituba. A sua participação será voluntária, os dados coletados serão tratados de modo confidencial e utilizado apenas para fins acadêmicos.

Analise o questionário, e de acordo com sua opinião expresse as suas ideias respondendo as questões abaixo:

1. Como você define seu trabalho doméstico? Quais são suas funções e responsabilidades?

2. Você conhece as leis trabalhistas que regem o trabalho doméstico? Quais são seus direitos e deveres?

3. Como são suas condições de trabalho? Quais são as dificuldades e desafios que você enfrenta no seu trabalho doméstico?

4. Como é sua jornada de trabalho? Quantas horas por dia ou por semana você trabalha? Recebe horas extras ou folga compensatória?

5. Você recebe o pagamento de todos os direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, INSS?

6. Como é sua relação com seus empregadores? Existe diálogo e respeito mútuo?

7. Você já passou por alguma situação de violação dos seus direitos trabalhistas?
Como foi resolvida essa situação?

8. Como você avalia a legislação trabalhista para os empregados domésticos? Ela é suficiente para garantir seus direitos e proteger seus interesses?

9. Você participou de algum treinamento para se profissionalizar como empregada doméstica?
