



Eixo: Serviço Social, relações de exploração/opressão de gênero, raça/etnia, sexualidades.

Sub-eixo: Relações patriarcais de gênero e raça.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: NOTAS SOBRE AS REGULAMENTAÇÕES DO EMPREGO DOMÉSTICO NOS SÉCULOS XIX, XX, XXI

RAYLKA FRANKLIN SOUSA DE FREITAS¹

Resumo: O objetivo deste artigo é fazer um resgate histórico das principais regulamentações do emprego doméstico nos séculos XIX, XX e XXI no Brasil, compreendendo o emprego doméstico como expressão do trabalho doméstico na ordem capitalista e inserido historicamente em uma divisão sexual do trabalho. Neste movimento teórico, evidenciamos relações entre tais regulações e um passado colonial e escravocrata, bem como observamos um percurso de avanços legais que teve seu ápice com a Emenda Constitucional nº 72 (conhecida como “PEC das Domésticas”), equiparando a categoria às demais profissões. Para tanto, lançamos mão de pesquisa bibliográfica e documental na construção de alguns caminhos reflexivos.

Palavras-chave: Divisão Sexual do Trabalho; Emprego doméstico; Legislações

Abstract: The purpose of this article is to make a historical rescue of the main domestic employment regulations in the 19th, 20th and 21st centuries in Brazil, understanding the domestic employment as an expression of domestic labor in the capitalist order and historically inserted in a sexual division of work. In this theoretical movement, we show the relationship between these regulations and a colonial and slave-like past, as well as observing a path of legal advances that had its culmination with Constitutional Amendment No. 72 (known as “domestic employees PEC”), equating the category with other professions. In order to do so, we have used bibliographical and documentary research to construct some reflexive paths.

Keywords: Sexual Division of Labor; Domestic employment; Legislation

1 INTRODUÇÃO

O Trabalho Doméstico está circunscrito nas atividades de reprodução da vida. Constituem-se em atividades referente ao cuidado com o lar, com as crianças e com os doentes, ao preparo dos alimentos, a construção de vestimentas, bem como incluem relações de afeto e aconchego (ÁVILA, 2009). Essas atividades podem ser compreendidas sob duas formas: a primeira, como atividades desenvolvidas de forma gratuita no seio da família e

¹ Profissional de Serviço Social. Prefeitura Municipal de Icapui. E-mail: <raylkafranklin@yahoo.com.br>

a segunda, como atividades desenvolvidas de forma remunerada para outrem, as quais denominados de Emprego Doméstico. Segundo Ávila (2009), “no interior do trabalho reprodutivo, há relações de trabalho gratuito e de trabalho remunerado, que é o caso do emprego doméstico” (p. 71), ambas são permeadas por formas de exploração e desvalorização. Neste sentido, o trabalho doméstico seria uma categoria geral para os dois casos.

O trabalho doméstico é compreendido dentro das relações estabelecidas pela Divisão Sexual do Trabalho (HIRATA, 2001, 2002). Este conceito elucida o sexo/gênero como categoria que delimita espaços e lugares que mulheres e homens ocupam no mundo do trabalho. Segundo Hirata e Kergoat (2007), a Divisão Sexual do Trabalho, modulada historicamente e socialmente, serve para designar os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva, constituindo assim uma divisão do trabalho. No entanto, essa cisão não se dá de forma igualitária, sendo as atividades atribuídas aos homens aquelas que ganham maior valor social.

Ainda sob a visão das autoras, essa divisão se constrói sob dois princípios: o da separação, que implica na existência de trabalhos de mulheres e trabalhos de homens, e dentro desta separação, às mulheres está destinado o trabalho doméstico; e o princípio da hierarquização, que concerne aos trabalhos dos homens um maior valor social. Tais princípios têm na esfera biológica a sua fundamentação, portanto aparecem escamoteados pelo discurso da naturalização.

O emprego doméstico, conforme vimos discorrendo, é prioritariamente realizado por mulheres. Segundo o site Portal Brasil, referenciado pelo estudo do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em 2014, 92% das pessoas inseridas no emprego doméstico eram mulheres. A pesquisa ainda revelou a presença de 5,9 milhões de brasileiras nesta profissão, evidenciando que 14% das mulheres ocupadas se encontravam no emprego doméstico. Os estudos² de Fraga (2013), que analisa os dados do PNAD da última década do

²O estudo de Fraga (2013) ainda aponta como tendências do emprego doméstico nesse período: um aumento significativo da escolaridade destas trabalhadoras; um envelhecimento da categoria, com a diminuição do ingresso de jovens até 29 anos neste serviço, o qual o autor

século XX até a primeira do século XXI, aponta uma diminuição da importância do serviço doméstico na população feminina ocupada nos anos 2000, ou seja, o número de mulheres economicamente ativa dentro do serviço doméstico diminuiu nesse período. No entanto, apesar desse decréscimo, ainda observa-se uma relevância dessa atividade na vida das mulheres.

Quando aprofundamos nossa análise nesta categoria de trabalho, mesmo que de forma empírica, observando apenas o cotidiano sem o rigor acadêmico, percebemos que a maioria dessas trabalhadoras são negras. Isso nos foi confirmado pelos dados oficiais sobre esta atividade. Segundo análises do IPEA³, em 2015, 18% das mulheres negras estavam ocupadas no emprego doméstico, enquanto esse número é de apenas 10% para as mulheres brancas, revelando que 65% das trabalhadoras domésticas são negras.

Repousa sobre este trabalho relações precarizadas, informais e com pouco acesso aos direitos, em especial, trabalhistas e previdenciários. Este contexto de precarização se acirra quando se trata das trabalhadoras domésticas negras. Para ilustrar, segundo dados MTPS e IPEA, em 2014, 28,6% das trabalhadoras domésticas negras possuíam a carteira assinada. Em contrapartida, 33,5% das brancas encontravam-se formalizadas (PORTAL BRASIL, 2014). Em relação aos rendimentos, no caso das primeiras, este era em média de 639 reais, enquanto que nos das últimas era de 766 reais (*Ibid.*). Ou seja, mesmo a maioria desta categoria sendo composta por mulheres negras, as melhores condições de trabalho se apresentam para as mulheres brancas. Isto, a nosso ver, revela a importância que a categoria raça tem para os estudos sobre esta atividade, evidenciando um contexto de desigualdades raciais que estruturam as relações de trabalho no Brasil. Assim, interpretamos o emprego doméstico como uma atividade não apenas inserida numa divisão sexual do trabalho, bem como revelada a partir de uma divisão racial do trabalho.

atrela à elevação da escolaridade; diminuição da quantidade de empregadas que residem no local de trabalho; um aumento da formalização, embora ainda com um alto grau de informalidade, sendo 75% da categoria e, por fim, elevação do número de diaristas.

³Dados coletados do *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça no Brasil*, que analisa as estatísticas do PNAD/IBGE de 1995 a 2015

É diante deste contexto que as trabalhadoras domésticas, a partir do século XX, tem se organizado em torno da garantia de seus direitos. O nosso objetivo a seguir é construir o percurso legal da profissão, evidenciando nuances em torno destas legislações, bem como situando as regulações que a precederam, no caso os códigos de posturas do final do século XIX.

2 SOBRE OS CÓDIGOS DE POSTURAS DO SÉCULO XIX

A passagem do século XIX para o século XX, no Brasil, foi marcada por tensões e profundas transformações. Este período teve como marcos a abolição da escravatura (1888) e a proclamação da República (1889), instituindo um novo regime político e econômico, demarcando a passagem de uma sociedade colonial para uma sociedade industrial. Com isto, observamos a transformação paulatina do trabalho escravo em trabalho livre gerando um mercado de serviços, no qual o serviço doméstico estava posto.

É nesse contexto que surgem as primeiras regulamentações (os chamados Códigos de Posturas) do serviço doméstico e de outras atividades de trabalho livre da época. Tais legislações eram marcadas por um caráter coercitivo e punitivo e buscavam muito mais atender às exigências das autoridades e das elites do que garantir as demandas das/os recentes trabalhadoras/es livres que sobreviviam do serviço doméstico.

Graham (1992), analisando o contexto da cidade do Rio de Janeiro na passagem do século XIX para o século XX, destaca que as epidemias, sobretudo, de febre amarela e de cólera foram foco de preocupações por parte da elite da época. O risco de contágio das doenças impulsionou debates na Corte em torno de uma maior regulamentação das/os trabalhadoras/es livres, em especial, as criadas, tornando a população empobrecida alvo de iniciativas de controle por parte do Estado⁴.

⁴ Esta mesma realidade é descrita por Rodrigues (2016) pelas elites cearenses.

As criadas eram identificadas como as portadoras do contágio⁵, pois consistiam no elo entre o mundo dos cortiços⁶, cheio de doenças, e as residências das elites. Neste contexto, as amas-de-leite, sobretudo por estarem na relação direta com a nutrição dos recém-nascidos, foram alvos das mais diversas medidas de controle de suas vidas e de suas inserções no trabalho.

No Rio de Janeiro, durante as décadas de 1880 e 1890, as autoridades trabalhavam no sentido de instituir obrigações mínimas para patrões e criadas/os. Segundo Graham (1992), estavam destinadas às criadas a obediência e o respeito com os patrões; a realização de seu trabalho corretamente e com zelo, podendo ser responsabilizada por perdas e danos à propriedade dos empregadores. Em relação a estes, cabiam-lhes tratar bem as/os suas/seus empregadas/os, oferecer quarto, alimentação, um salário, cuidados médicos e hospitalares, caso necessário. O cancelamento do contrato se daria por meio de notificação, com 15 dias de antecedência, de uma das partes envolvidas. Contudo, poder-se-ia anular o contrato em caso de roubos, delitos, atos contra a moral por parte da criada, bem como atos imorais ou agressão física por parte dos patrões. Às amas-de-leite acrescentar-se-ia a exigência de um atestado médico que comprovasse a ausência de doenças. Em relação a estas, foram criadas iniciativas para proteger as famílias e os recém-nascidos pertencentes às classes mais altas.

O caráter compulsório e punitivo, não diferente das demais legislações, evidenciou-se no código de postura da capital cearense. Rodrigues (2016) afirma que as legislações, entre 1870 e 1888, impunham obrigações e sanções às amas-de-leite. Ficavam estas obrigadas a se submeterem a exames médicos realizados pela Inspetoria de Higiene e Saúde Pública ou pelo médico da Câmara para serem contratadas, sendo estas avaliações médicas anotadas em cadernetas pertencentes a cada criada. Ainda ficava proibido à

⁵ É de amplo conhecimento que as condições de vida da população empobrecida daquela época eram insalubres, ou seja, residiam em meio às péssimas circunstâncias, amontoadas em quartos pequenos nos cortiços, sem ventilação e sem higiene, além de disporem de uma alimentação precária.

⁶ No Rio de Janeiro, após metade do século XIX, o número de cortiços era significativo. As autoridades estimavam que os cortiços concentravam 1/3 da população do município. Diante disso, uma série de medidas foram tomadas pelas autoridades: restrição do número de pessoas por quarto, fechamento de cortiços, paralisação de construção de novos cortiços (GRAHAM, 1992).

criada abandonar a criança antes do fim do contrato ou da amamentação, ocultar algum tipo de doença, recusar-se a realizar os exames quando necessário ou exercer a atividade sem o atestado médico. Os casos de desobediência às normas ainda sujeitavam as criadas a multas de 30 mil réis e a oito dias de prisão (RODRIGUES, 2016).

Teles (2013), em sua investigação na cidade de São Paulo, no período entre 1880 e 1920, também relata o estabelecimento de exames médicos para as amas-de-leite. Explica a autora que tal exigência⁷ estava contida num quadro maior de legislações adotadas pela Câmara de São Paulo que incluíam a adoção de livros e cadernetas que abrangiam as informações acerca da trajetória de serviços prestados pelas/os trabalhadoras/es livres, em sua maioria, inseridos no serviço doméstico. Uma secretaria de polícia era a responsável por identificar e certificar a mão-de-obra livre da cidade, “segundo as necessidades e expectativas de patrões exigentes, não raros senhores de escravos⁸” (*Ibid.*, p. 66).

Ainda sobre a cidade de São Paulo, um código de posturas⁹ em seu artigo primeiro definia como empregadas/os livres¹⁰ a pessoa que, por meio de um salário, desenvolvia atividades de “moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, de cosinheiro [sic], engomadeira, copeiro, cocheiro, hortelão, de ama de leite, ama secca [sic] ou costureira, e em geral a de qualquer serviço doméstico” (WISSENBACH, 1998, p. 51 *apud* TELES, 2013, p.69).

⁷Esta exigência estava prescrita nos artigos específicos voltados para as amas-de-leite. (TELES, 2013)

⁸Ainda segundo Teles (2013), na década de 1880, houve iniciativas de regulamentação do trabalho doméstico, bem similares às adotadas em outros municípios do país. As cadernetas, que deveriam ser portadas por cada trabalhador/a, visavam “controlar a conduta dos maus criados” (2013, p. 67), por meio de uma espécie de “dossiê” que era registrado pelos patrões e pelos órgãos responsáveis. Esta foi uma medida assumida em diversos municípios do país: em São Paulo, em Salvador e em várias cidades gaúchas⁸ (*Ibid.*).

⁹ A Postura em questão previa medidas e critérios para as demissões por justa causa⁹ e estabelecia os direitos⁹ que eram garantidos às/aos criadas/os. Além disso, descrevia as punições⁹, que incluíam o pagamento de multas e as prisões para aquelas/es que descumprissem a lei. As anotações nas cadernetas eram repassadas para os livros de certificados que ficavam sob a responsabilidade da Secretaria de Polícia, gerando um banco de informações sobre as/os trabalhadoras/es domésticas/os. Esses registros serviam para garantir aos patrões acesso aos antecedentes de condutas pessoais e profissionais e, conseqüentemente, obter maior controle e segurança ao colocarem em suas casas criadas/os desconhecidas/os.

¹⁰ A Postura não se estendia a escravos e nem aos libertandos que estavam sob a tutela senhorial (TELES, 2013).

Nos códigos de posturas da cidade de Fortaleza havia a definição de criado que, segundo Rodrigues (2016) era similar à expressa por Teles (2013), excluindo os cativos dessa legislação. Ainda estabelecia as regras para a contratação de criadas/os, elencava as funções do serviço doméstico, previa as condições de admissão e de demissão dos trabalhadores e propunha a criação de um livro de matrícula de criadas/os sob a jurisdição da Secretaria de Polícia da Província. (RODRIGUES, 2016).

Kofes (2001) também descreve, no estado do Piauí, a aprovação de um decreto que previa uma matrícula, uma carteira de trabalho para as/os trabalhadoras/es domésticas/os, bem como fixava direitos e obrigações a estas/es e aos empregadores. Segundo a autora, os objetivos deste decreto, em consonância com os demais, almejavam a saúde pública e o controle policial da população em questão.

Vale salientar que a definição de “criado de servir”, presente nas Posturas, evidenciava uma nova categoria de empregados livres, fruto da embrionária ordem capitalista/industrial. De forma paradoxal, se, por um lado, estas legislações objetivaram uma regulamentação do trabalho livre, por outro, mantinham intactas práticas paternalistas do sistema escravista.

3 DAS REGULAMENTAÇÕES DO SÉCULO XX ATÉ A “PEC DAS DOMÉSTICAS”

A lógica coercitiva e sanitarista ainda persistiu nas primeiras décadas do século XX, apenas sofrendo paulatinas interrupções após a organização política das trabalhadoras/es domésticas/os¹¹. As legislações originadas nas primeiras décadas do século XX não promoveram uma cisão com a definição de “criado de servir”, contida no código de posturas do século XIX apresentados acima. Vale lembrar que esta definição unia tanto os serviços domésticos realizados nas residências quanto os realizados nos estabelecimentos comerciais.

¹¹Não é nosso objetivo discorrer neste artigo sobre a organização política da categoria de trabalho em debate. Cabe apenas destacar que os avanços na legislação no século XX são impulsionados pela luta das trabalhadoras domésticas.

Sem romper com isto, em 1923, o decreto 16.107, do antigo Distrito Federal, reconheceu os locadores¹² de serviços domésticos como sendo aqueles a prestar serviços em “hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares” (BRASIL, 1923). Embora este mecanismo legal reconhecesse o serviço doméstico, instituindo que cada locador/a deveria possuir a sua carteira de identificação expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística, ele prosseguiu sem estabelecer uma distinção do serviço doméstico realizado em uma residência daquele realizado nos espaços comerciais.

Neste decreto prossegue a obediência ao seu locatário como um dos deveres do locador. Ficava excluído de possuir a carteira de identificação as/os trabalhadoras/es com maus antecedentes e aquelas/es que estivessem respondendo a processo por um crime inafiançável ou contra a propriedade¹³. O teor deste decreto ainda guardava similaridades com os códigos do século XIX, no que concerne à obrigatoriedade das cadernetas, bem como a responsabilidade da polícia pela fiscalização. Segundo Bernardino-Costa (2007), “seguia a tônica de que a identificação servia muito mais para um controle policial, e eventualmente sanitário, do que para ganhos de direitos” (p. 232).

O primeiro instrumento legal, em âmbito nacional, acerca do emprego doméstico foi o Decreto-Lei 3.078 de 1941 que considerou “empregados domésticos todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas” (FRAGA, 2013, p. 40). Diferente o decreto 16.107/1923, este delimitou de forma mais precisa a particularidade da categoria no que se refere à natureza do empregador. A lei ainda previa a obrigatoriedade de uma carteira profissional para as/os empregadas/os, dissertava sobre os deveres de

¹² “Art. 2º São locadores de serviços domésticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras [sic], jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas [sic] ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer [sic] outros serviços de natureza identica, em hoteis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escriptorios [sic] ou consultórios e casas particulares” (BRASIL, 1923).

¹³ Além disto, seria multado o locador que, ao ser demitido, não apresentasse, num prazo de 48 horas, a sua carteira a uma delegacia.

empregadores e empregados, bem como fixava multas no caso de descumprimento¹⁴.

Em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - Decreto-Lei 5.452 – excluiu a categoria das/os empregadas/os domésticos da sua regulamentação¹⁵ ao estabelecer apenas como empregador a empresa, individual ou coletiva. No artigo 7 do mesmo Decreto-Lei, ficou expressa a sua não aplicabilidade às/aos empregadas/os domésticas/os ao considerar a natureza distinta de sua atividade, implicando em uma prestação de serviços “não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial” (BRASIL, 1943).

Observamos que a especificidade do emprego doméstico estabelecido pela natureza do empregador, que no Decreto-Lei 3.078 de 1941 serviu para distingui-lo das demais atividades e dos demais trabalhadores, na CLT aparece como justificativa para extingui-lo da cobertura dos direitos trabalhistas. Nas palavras de Bernardino-Costa (2007): “a CLT define os empregados domésticos para excluí-los de qualquer benefício trabalhista ou do rol dos direitos positivos” (p. 233). Daí um paradoxo impresso no processo de Consolidação das Leis Trabalhistas: demarca-se o emprego doméstico, mas não lhe garante direitos.

Em consonância com o autor citado, Kofes (2001) destaca os limites das legislações apresentadas até então:

Até aqui, vimos a definição do empregado doméstico, a natureza de suas tarefas e do lugar em que se realizam. Estivemos, portanto, apenas no campo do reconhecimento puramente legal de sua presença, enquanto identificação como empregado doméstico, ou pela Saúde Pública ou pela Polícia (KOFES, 2001, p. 281).

A autora nos chama à atenção para uma questão importante: se por um lado, do ponto de vista legal, o emprego doméstico já havia sido definido, sobretudo, particularizando-o por meio da natureza do empregador, no caso

¹⁴ Segundo Fraga (2013), este decreto “prometeu promover os estudos necessários ao estabelecimento de um regime de previdência social para os empregados domésticos”. Contudo, ele nunca foi regulamentado, como previa o artigo 15, comprometendo a sua efetividade (FRAGA, 2013).

¹⁵ Ficaram ainda excluídas/os deste decreto, segundo artigo 7, as/os trabalhadoras/es rurais; funcionárias/os públicos da União, dos Estados e dos Municípios; as/os servidoras/es das autarquias paraestatais sujeitos a regime próprio de proteção.

pessoa física; por outro lado, a profissão prosseguia sem uma regulamentação específica e sem acesso aos direitos trabalhistas¹⁶. Esta realidade permanece até início da década de 1970 quando é regulamentada a profissão por meio da lei nº 5.859/1972¹⁷. Embora esta lei tenha sido um grande avanço para as empregadas domésticas, a categoria profissional prosseguia sem um tratamento isonômico em relação às demais.

De acordo com esta lei, o empregada/o doméstica/o é considerado aquela/e que “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972). O decreto nº 71.885/ 1973, que regulamentou a referida lei, trata no seu 2º artigo de inteirar que “excetuando o capítulo referente às férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho” (BRASIL, 1973), ressaltando a exclusão desta categoria da CLT.

Além do direito a 20 dias de férias após 12 meses, este decreto tornou a/o empregada/o doméstica/o segurado obrigatório da previdência e estabeleceu a obrigatoriedade da formalização na carteira de trabalho. Creuza Oliveira, atual secretária da Fenatrad, relata, em entrevista ao Fundo Elas¹⁸ (2017), que no período de criação da referida legislação, “*para recolher previdência tinha que apresentar certidão de antecedentes criminais para ser inscrita no sistema*”. *Parece-nos assim, que não é arbitrária a nossa assertiva acerca dos resquícios, que se arrastaram por décadas, das incipientes regulamentações do século XIX. A lei ainda exigia por parte do/a trabalhador/a um atestado de boa conduta e um atestado de saúde, este ao critério do empregador (BRASIL, 1972). Percebemos que mesmo após sete décadas do*

¹⁶Para ilustrar o limite posto por Kofes (2001), vale exemplificar o decreto do estado de São Paulo nº 19.216 de 1950 que aprovou o regulamento da Seção de Registro dos Empregados Domésticos, criando a Carteira de Doméstico e estabelecendo como emprego doméstico o serviço realizado no âmbito familiar. No entanto, para Saffioti (1978), este decreto implicou apenas em uma regulamentação do registro da categoria, não significando uma instituição de benefícios sociais à mesma.

¹⁷No âmbito da Previdência Social, podemos destacar, anteriormente a década de 1970, a Lei nº 3.807 de 1960 (Lei Orgânica da Previdência Social) que previa o recolhimento para o INSS mediante o interesse próprio do trabalhador/a doméstico/a (SAFFIOTI, 1978) e a lei de nº 5.316 de 1967 que incorporou o direito ao seguro obrigatório em caso de acidente de trabalho para a categoria em questão (*Ibid.*).

¹⁸O Fundo Elas é o um fundo de investimento social que promove o protagonismo das mulheres por meio do financiamento de projetos de organizações feministas e de mulheres.

século XX, resquícios de visões moralistas (atestado de boa conduta) e sanitaristas (atestado médico) que orientaram as primeiras regulamentações do serviço doméstico do século XIX.

Em 1988, as trabalhadoras domésticas se mobilizaram em torno da Constituinte exigindo a consagração na Carta Magna de um conjunto de direitos da categoria. Foi elaborado um documento dirigido aos parlamentares que foi assinado por 47 mil pessoas. Embora com toda essa movimentação, dentre os 34 incisos do artigo 7º, contemplado na Constituição e que foram elencados para o direito ao trabalho, apenas 9 incisos¹⁹ destinaram-se às trabalhadoras/es domésticas/os (DULTRA; MORI, 2008). Em relação aos direitos assegurados à categoria na nova constituição, Fraga (2013) afirma:

Embora a constituição de 1988 não tenha trazido a equiparação completa dos trabalhadores domésticos com os demais, ela avançou muito em relação à lei de 1972, pois ampliou os direitos. Essas modificações foram as possíveis a partir da correlação de forças naquele momento. Além disso, a Constituição rompeu com a barreira legal que até então impedia o acesso dos empregados domésticos à sindicalização. Isso foi uma mudança muito significativa, pois permitiu que novos direitos fossem buscados a partir da prática sindical (p. 43).

Os anos pós-constituinte foram favoráveis à consolidação e ampliação de diversos direitos. Segundo Fraga (2013), vários mecanismos legais alteraram a Lei nº 5.859/1972. Por meio da lei nº 10.208 de 2001²⁰, o FGTS e o seguro-desemprego são estabelecidos como direitos facultados ao/à empregador/a. A lei nº 11.324 de 2006²¹, estabelece que as férias da categoria passasse de 20 dias para 30 dias; que fosse garantida a estabilidade à gestante; que ficasse proibido o desconto no salário por fornecimento de alimentação, higiene, moradia²² e vestuário; além do incentivo do governo ao

¹⁹Direitos conquistados às trabalhadoras domésticas com a constituição de 1988: salário mínimo fixado em lei; irredutibilidade salarial; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencial aos domingos; férias remuneradas; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário; licença paternidade; aviso prévio de no mínimo 30 dias; aposentadoria; integração a Previdência Social (BRASIL, 1988).

²⁰ Esta lei foi precedida do decreto nº 3.361/2000 e da Medida Provisória nº 2.104-16/2001 (FRAGA, 2013).

²¹ Esta lei veio precedida da Medida Provisória nº 284/2006.

²² Exceto quando o trabalhador/a residir em local diferente do que presta serviço, sendo devidamente expresso e acordado este desconto entre as partes (BRASIL, 2006).

pagamento da previdência social por parte dos/as empregadores/as através de desconto no imposto de renda²³ (FRAGA, 2013 e DULTRA;MORI, 2008). Para Fraga (2013), este incentivo governamental não foi suficiente para elevar significativamente a formalização destas profissionais²⁴.

Em 2013, foi aprovada a Emenda Constitucional de nº 72²⁵, oriunda da PEC 478/2010 – conhecida popularmente como a “PEC das domésticas” –, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal²⁶, estabelecendo a isonomia entre os direitos trabalhistas das/os empregadas/os domésticas/os e das/os demais trabalhadoras/es rurais e urbanos (BRASIL, 2013). Com isso, a categoria em questão passou a auferir direitos²⁷ já garantidos às outras categorias de trabalhadoras/es.

²³ A dificuldade dessa iniciativa é que a dedução só vale para os empregadores que utilizam modelo completo de declaração de imposto de renda e não para aqueles que fazem uso do modelo simplificado (FRAGA, 2013).

²⁴ Fraga (2013), ao analisar os dados do PNAD, observou que houve um aumento da formalização da categoria, revelado a partir de um rápido crescimento na década de 1990 e início dos anos 2000, mas que, em seguida, apresentou uma diminuição desta elevação. Tendo em vista que o incentivo fiscal do governo foi no ano de 2006, o autor concluiu que este não trouxe grandes impactos na formalização da categoria.

²⁵ A PEC 72 foi originada da PEC 478/2010 proposta pelo deputado Carlos Bezerra do PMDB/MT.

²⁶ Com isso, o novo texto do parágrafo único do artigo 7º passou a vigorar da seguinte forma: São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 2013).

²⁷ IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIV - aposentadoria; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer

Em abril de 2014, foi criada a Lei 12.964/2014 que alterou a Lei nº 5.859/1972, incluindo a previsão de multas às infrações cometidas em relação à legislação do emprego doméstico. Com esta lei, o empregador que não registrar a data de admissão e a remuneração da/o empregada/o doméstica/o na Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito ao pagamento de multas, estas fixadas na CLT (BRASIL, 2014).

Em junho de 2015, a presidenta Dilma Rousseff sancionou a Lei complementar nº 150 que regulamentou alguns dos direitos garantidos pela EC nº 72²⁸. A referida emenda trazia mudanças sem uma orientação precisa sobre a operacionalização dessas garantias, o que só foi possível com lei complementar nº 150. Segundo informações retiradas do site do senado e do acesso à lei complementar em questão, destacamos algumas das mudanças promovidas por esta legislação:

- 1) A definição do emprego doméstico, como atividade exercida por mais de dois dias para uma mesma residência, formalizado por meio de contrato de trabalho segundo CLT, sendo possível ser rompido por ambas as partes em qualquer momento, desde que pago aviso-prévio quando a demissão for sem justa causa²⁹.
- 2) A jornada de trabalho ficou prevista em 44 horas/semanais, ficando facultada a opção pelo trabalho em regime de 12 horas com 36 horas de descanso, com 1 a 2 horas reservadas para o almoço ou o pacto por escrito entre as partes de 30 minutos para a refeição. O banco de horas ficou regulamentado, com a obrigatoriedade do

discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (BRASIL, 1988).

²⁸ São eles: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

²⁹ Um dos vetos feitos pela presidenta diz respeito a retirar da “violação de fato ou circunstância íntima do empregador ou da família” como motivo de demissão por justa causa.

pagamento das primeiras 40 horas extras e com a compensação das demais até um ano.

3) O INSS e o FGTS tornaram-se obrigatórios, devendo ser pagos pelo empregador, seguindo as devidas porcentagens referentes ao salário: 8% de FGTS, 8% de INSS, 0,8% de seguro contra acidente, 3,2% relativos à rescisão contratual, somando 20% em relação ao salário pago ao empregado. O valor de 3,2% será revertido ao empregado no caso de demissão³⁰ com justa causa.

A lei ainda prevê o pagamento da “remuneração-hora do serviço em viagem” ou a compensação das horas excedidas quando realizadas viagens com os empregadores; define o que seria o emprego doméstico em tempo parcial, não podendo exceder 25 horas/semanais e com o salário proporcional ao trabalhador/a em tempo integral; cria o REDOM – Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos – para a negociação das dívidas referentes a esta questão; regulamenta as férias³¹; dispõe sobre as formas (o cálculo) de pagamento da hora-extra e o do trabalho noturno; dispõe sobre o pagamento do seguro-desemprego³², licença-maternidade de 120 dias, auxílio-transporte pago por vale ou em “espécie” e o salário-família³³. Um ponto de destaque relaciona-se fiscalização que deverá ser realizada por meio de visita³⁴ de auditor-fiscal do trabalho, previamente agendada.

4 CONCLUSÃO

³⁰ Nos casos de demissão por morte, aposentadoria, por justa causa ou licença o valor retorna para o empregador.

³¹ As férias podem ser divididas em dois períodos, o qual o primeiro não pode ser inferior a 14 dias.

³² Seguro-Desemprego pago no máximo por 3 meses.

³³ Pago por cada filho até 14 anos de idade e por cada pessoa inválida na família de qualquer idade.

³⁴ Foi retirada da lei a possibilidade de visita sem agendamento por ordem judicial nos casos de suspeita de trabalho escravo, tortura, maus tratos e tratamento degradante, trabalho infantil ou outra violação dos direitos fundamentais.

O objetivo deste artigo consistiu em reconstruir sinteticamente o percurso das principais legislações acerca do emprego doméstico, desenhando um panorama destas regulamentações. Neste exercício teórico, observamos resquícios de um passado colonial e escravocrata que tem permeado a profissão, expresso no controle e coerção contidos nas regulamentações do século XIX, estendendo-se para algumas leis do século XX.

No Brasil, o emprego doméstico é historicamente indissociável da escravidão, tendo em vista que as mulheres negras escravizadas que realizavam o trabalho doméstico nas casas dos senhores foram se “transformando” nas atuais empregadas domésticas (ÁVILA, 2009). Isso traz para estas relações de trabalho uma maior complexidade analítica, pois além de serem compreendidas inserida em uma divisão sexual do trabalho, também devem ser entendidos por meio de uma divisão racial do trabalho. Interessante destacar que Gonzales (1984) refere-se a uma dupla imagem da mulher negra que é a de mulata e de empregada construída no cotidiano e na história do Brasil. Assim, a questão racial não deve ser subestimada no bojo das correlações de forças políticas brasileiras que influenciam e influenciaram à conquista e garantia de direitos.

Estas correlações de forças historicamente têm se refletido na resistência por parte do Estado de reconhecer esta categoria profissional de forma igualitária às demais. Os limites em “encaixar” o emprego doméstico dentro de uma institucionalização e racionalidade moderna, expressa através das normatizações e regulamentação do estado, apenas foram transpostos com a EC nº72 de 2013 e a lei complementar 150/2015, o que evidencia um reconhecimento tardio de tais direitos.

5 REFERÊNCIAS

ÁVILA, Maria Betânia. **Divisão Sexual do Trabalho e Trabalho Doméstico**. Série Formação Política. Recife: SOS Corpo Instituto Feminista para a democracia, 2009.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: Teorias da descolonização e saberes subalternos**. 2007. 274 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília/UnB, Brasília, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: promulgada em 5 outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em: 4 jul. 2015.

_____. Constituição (2013). **Emenda Constitucional n.º 72 de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 abr. de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 4 jul. 2015.

_____. Lei n.º 5.59 de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. de 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm >. Acesso em: 2 jul. 2015.

_____. Decreto n.º 16.107 de 30 de julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, DF, 2 ago. de 1923. Seção 1, p. 21901. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 24 jul. 2015.

_____. Decreto n.º 71.885 de 26 de fevereiro de 1973. Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 mar. de 1973. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d71885.htm>. Acesso em: 21 jul. 2015.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em: 24 jul. 2015.

_____. Lei n.º 12.964 de 8 de abril de 2014. Altera a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 abr. de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm>. Acesso em: 24 jul. 2016.

DULTRA, Eneida Vinhaes; MORI, Natalia (Orgs.). **Trabalhadoras domésticas em luta**: Direitos, igualdade e reconhecimento. Brasília: CFEMEA; ACDI/CIDA, 2008. (Coleção 20 anos de cidadania e feminismo, v.1).

FRAGA, Alexandre. **De empregada a diarista**: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, v. 5, p. 223-244, 1984. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/247561/mod_resource/content/1/RACISMO%20E%20SEXISMO%20NA%20CULTURA%20BRASILEIRA.pdf> Acesso em: 17 jul. 2016.

GRAHAM, Sandra Lauderlane. **Proteção e Obediência**: criadas e seus padrões no Rio de Janeiro 1860-1910. Trad. de Viviana Bosi. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos pagu**, (17/18) , p. 139-156, 2001/02.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set/dez.2007.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça 1995-2015**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2017.

KOFES, Maria Suely. **Mulher, Mulheres**: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas. Campinas: UNICAMP, 2001.

OLIVEIRA, Creuza. **Trabalhadoras Domésticas**: Direitos e Desafios - Uma Conversa com Creuza Oliveira. 2017. Disponível em: <<http://www.fundosocialelas.org/noticias-conteudo.asp?cod=377>>. Acesso em: 12 maio, 2017.

PORTAL BRASIL. **Trabalho doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras**. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>>. Acesso em: 13 dez. 2016.

POZZEBOM, Eliana R. **Dilma sanciona com vetos a regulamentação da Emenda Constitucional das Domésticas**. 2015. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/06/02/dilma-sanciona-com-vetos-a-regulamentacao-da-emenda-constitucional-das-domesticas>>. Acesso em: 23 jan. 2017.

RODRIGUES, Eylo Fagner Silva. Serviço Doméstico e Habitus Senhorial: Considerações sobre a regulamentação do trabalho doméstico em Fortaleza no pós-abolição (1870-1888). In: Semana de História da Feclesc, 12, 2016, Quixadá. **Anais eletrônicos...** Quixadá: Universidade Estadual do Ceará, 2016. Disponível em:

<http://uece.br/eventos/semanadehistoriadafeclesc/anais/trabalhos_completos/245-26462-10082016-084531.pdf: Acesso em: 11 jan., 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **Emprego Doméstico e Capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978. 200 p. (Coleção Sociologia Brasileira, v. 9).

TELES, Lorena Féres da Silva. **Libertas entre Sobrados: Mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920)**. São Paulo: Alameda, 2013.