

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito

Roberta Castro Lana Linhares

**AGREGAÇÃO SINDICAL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS COM PROFISSÃO  
REGULAMENTADA ESPECIAL: ocultamento e invisibilidade enquanto categoria**

Ouro Preto

2019

Roberta Castro Lana Linhares

**AGREGAÇÃO SINDICAL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS COM PROFISSÃO  
REGULAMENTADA ESPECIAL: ocultamento e invisibilidade enquanto categoria**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP “Novos Direitos, Novos Sujeitos” como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Novos Direitos, Novos Sujeitos.

Linha: Novos Direitos, Desenvolvimento e Novas Epistemologias.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves.

Ouro Preto

2019

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

L755a Linhares, Roberta Castro Lana .  
Agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial [manuscrito]: ocultamento e invisibilidade enquanto categoria . / Roberta Castro Lana Linhares. - 2020.  
133 f.: il.: tab..

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves.  
Dissertação (Mestrado Acadêmico). Universidade Federal de Ouro Preto. Departamento de Direito. Programa de Pós-Graduação em Direito.  
Área de Concentração: Novos Direitos, Novos Sujeitos.

1. Empregados domésticos. 2. Sindicalismo - Agregação Sindical. 3. Representações sociais . I. Alves, Amauri Cesar. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 349.2

Bibliotecário(a) Responsável: Maristela Sanches Lima Mesquita - CRB: 1716



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO

**FOLHA DE APROVAÇÃO****Roberta Castro Lana Linhares****AGREGAÇÃO SINDICAL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS COM PROFISSÃO REGULAMENTADA ESPECIAL: ocultamento e invisibilidade enquanto categoria.**

Membros da banca

Amauri Cesar Alves - Doutor - Universidade Federal de Ouro Preto.  
Roberto Henrique Pôrto Nogueira - Doutor - Universidade Federal de Ouro Preto.  
Wânia Guimarães Rabello de Almeida - Doutora - Faculdades Milton Campos.

Versão final

Aprovado em 20 de maio de 2020.

De acordo

Professor (a) Orientador (a) Dr. Amauri Cesar Alves.



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 04/09/2020, às 11:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0080111** e o código CRC **6D119A97**.

**Referência:** Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.006284/2020-97

SEI nº 0080111

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000  
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

## AGRADECIMENTOS

Não foi fácil chegar até aqui, mas essa trajetória só foi possível pois contei com pessoas muito especiais em meu caminho e gostaria de agradecer a cada uma delas.

Primeiramente agradeço a Deus por me permitir realizar meus sonhos e por colocar pessoas maravilhosas em meu caminho.

Agradeço especialmente ao Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, meu orientador já de longa data e principal responsável pelo meu crescimento acadêmico e arrisco-me a dizer, pelo meu crescimento pessoal. Levarei comigo cada conversa jurídica e cheia de ensinamentos que tivemos ao longo do processo de orientação; seu carinho, gentileza, generosidade e compromisso são adjetivos que cultivarei para a vida toda. Agradeço pela paciência para ensinar sempre de maneira motivadora. Você é inspirador!

Agradeço ao Professor Dr. Roberto Pôrto pelos ensinamentos metodológicos de qualidade e por ser tão gentil ao me receber para repensarmos a estrutura da dissertação. Agradeço também aos professores do PPGD/UFOP pela oportunidade de crescer e aprender junto de vocês. A UFOP sempre será minha casa.

Minha gratidão aos colegas que fizeram com que o fardo parecesse mais leve e que estavam sempre dispostos a ajudar para que a trajetória não fosse construída “*Na força do ódio*”, mas sim com muito companheirismo e incentivo nas horas mais difíceis: Andressa, Arísio, Emely, Gabrielle, Henrique, Marco, Priscilla e Rian, contem comigo!

Um agradecimento especial para uma amiga que o mestrado me permitiu encontrar: Michelle Farias. Gratidão por escutar meus desabafos e me dar força para continuar lutando e vencendo os desafios que eventualmente apareceram. Estivemos juntas nessa caminhada tanto no riso quanto no choro e você foi peça fundamental para que a caminhada fosse mais doce e leve.

Agradeço também ao meu “irmão de orientação” Thiago Castro, pela amizade e pelo dom de fazer sorrir mesmo nas horas difíceis.

Agradeço a Carol e Isadora, amigas queridas de longa data que provaram mais uma vez que amizades verdadeiras resistem ao tempo e à distância. Mesmo longe vocês se fizeram presentes.

Agradeço aos meus pais Rita e Lana e meu irmão Argemiro pelo apoio incondicional, por estarem sempre presentes quando eu precisei e por não medirem esforços em me ajudar na concretização dos meus sonhos. Obrigada por compreenderem minha ausência em diversos momentos especiais. Amo vocês demais!



Obrigada, Talita, pelas nossas longas conversas sobre feminismo e humanidade que me fizeram refletir sobre o tema da dissertação. Você é muito especial!

Agradeço a todos os meus familiares, em especial a Tia Bere, Tia Elisa, Tia Titita, Vovó Carminha, Vovô Chiquinho e Tazinha pelas orações e por serem tão generosos comigo.

Obrigada Marcos e Juliana, por me acolherem como filha e por todo carinho com que sempre me trataram. Vocês estarão para sempre guardados em meu coração.

Agradeço ao meu amor, Matheus, por ser meu melhor amigo e por me incentivar e me fazer acreditar que sou capaz, mesmo quando nem eu mesmo acredito. Obrigada pelos nossos diálogos que me fizeram enxergar a vida para além do Direito. Obrigada por me transformar em calmaria nos momentos de tempestade. Obrigada por tudo! Obrigada por tanto!

Não construí nada sozinha. Obrigada a todos vocês que tornaram o meu sonho realidade!





## RESUMO

O presente trabalho busca definir a correta agregação sindical da empregada doméstica com profissão regulamentada especial. O trabalho será útil, pois revelará novos direitos e novos sujeitos coletivos trabalhistas, além de repercussões no cenário jurídico do Brasil, na medida em que oferece possibilidade concreta para desocultação de uma classe historicamente atingida pela invisibilidade. A pesquisa dissertativa é teórica por se tratar de uma investigação conceitual que destina estabelecer a correta agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial. A metodologia utilizada é a jurídico-dogmática propositiva de um modelo, pois para a correta definição da agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial serão utilizados elementos internos do ordenamento jurídico, como a organização sindical brasileira e as formas de agregação sindical. Serão feitas análises histórica, sociológica e jurídica do emprego doméstico no Brasil, com destaque para a exclusão sofrida pelas empregadas domésticas, principalmente no período entre 1888 e 2015. Serão estudados os critérios de agregação sindical no Brasil em âmbito celetista, com destaque para a agregação sindical por categoria profissional e agregação sindical por categoria profissional diferenciada. Posteriormente será possível compreender as especificidades da agregação sindical em relação ao emprego doméstico, com ênfase nas trabalhadoras que têm profissão regulamentada especial e que serão representadas pelo sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas.

Palavras-chave:Emprego Doméstico. Agregação Sindical. Invisibilidade e ocultamento. Novos Direitos.Novos Sujeitos.



## ABSTRACT

The present work seeks to define the correct trade union affiliation of the domestic employee as a special regulated profession. The work will be valuable since it will reveal collective employment new rights and new subjects, as well as effects into Brazilian juridical scenario, offering real possibilities to 'unconceal' a working class that has been historically victimized by invisibility. The dissertation research is theoretical because it is a conceptual research aimed at defining the correct trade union affiliation of domestic employees with special regulated profession. The methodology adopted is the legal-dogmatic of propositional model, whereas the correct definition of trade union affiliation of domestic employees with special regulated profession requires the use of internal elements of the legal order, such as Brazilian trade union and the forms of trade union affiliation. Historical, sociological and juridical analyses concerning the domestic employment in Brazil will be conducted emphasizing the exclusion suffered by the domestic helpers, mainly in the period from 1888 to 2015. The trade union affiliation criteria in Brazil will be studied in line with the CLT sphere, specially the trade union affiliation for professional category and trade union affiliation for distinctive professional category. Posteriorly, it will be possible to understand the specificities of the trade union affiliation in relation to the domestic employee, with emphasis on workers that have special regulated profession and are represented by trade union of distinctive professional category of the domestic employee.

Keywords: Domestic employment. Trade union affiliation. Invisibility and concealment. New Rights. New Subjects.



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Demonstrativo de elaboração do Texto Constitucional.....	69
Quadro 2 – Aplicação subsidiária da CLT reformada ao emprego doméstico.....	81



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Rendimento médio habitual do trabalho e razão (%) do rendimento de mulheres em relação aos homens .....	45
Tabela 2 – Distribuição das empregadas domésticas por faixa etária, segundo cor/raça Brasil 2004 e 2011 (em %) .....	47





## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
MG	Minas Gerais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDS	Partido Democrático Social
PFL	Partido da Frente Liberal
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
Pnad	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
Prof.	Professor
TRT	Tribunal Regional do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>21</b>
<b>2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, OCULTAMENTO E INVISIBILIDADE .</b>	<b>25</b>
2.1 Funções e Princípios de Direito Coletivo do Trabalho.....	25
2.2 Agregação sindical dos trabalhadores no mundo.....	33
2.3 Ocultamento e invisibilidade no emprego doméstico .....	36
2.4 Redução do ocultamento e da invisibilidade da empregada doméstica no Brasil .....	47
<b>3 TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL: ANÁLISE HISTÓRICA, SOCIOLÓGICA E JURÍDICA DA DESIGUALDADE NORMATIVA .....</b>	<b>51</b>
3.1 Análise histórica e sociológica do trabalho em âmbito doméstico .....	51
3.2 Análise jurídica da desigualdade normativa: elementos fático-jurídicos do emprego doméstico .....	73
3.3 Aplicação subsidiária da norma celetista no âmbito do contrato de emprego doméstico .....	79
3.4 Paralelismo Contratual Doméstico .....	83
<b>4 CRITÉRIOS DE AGREGAÇÃO SINDICAL NO BRASIL E O EMPREGO DOMÉSTICO .....</b>	<b>87</b>
4.1 Agregação sindical por categoria profissional.....	87
4.2 Agregação sindical por categoria profissional diferenciada.....	92
4.3 Agregação sindical por categoria profissional e especificidades do emprego doméstico .....	94
4.4 Agregação sindical por categoria profissional diferenciada e especificidades do emprego doméstico .....	96
4.5 Empregada doméstica e sua agregação sindical geral .....	98
4.6 Empregada doméstica com profissão regulamentada especial e sua agregação sindical.....	101
4.6.1 <i>Agregação sindical das empregadas domésticas: novos sujeitos coletivos trabalhistas.</i> .....	108
4.6.2 <i>Efeitos jurídicos da agregação sindical da empregada doméstica com profissão regulamentada especial no âmbito dos contratos individuais de trabalho: novos direitos trabalhistas</i> .....	114
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>121</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>126</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho dissertativo tem como diretriz definir a agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial. Além disso, analisará o ocultamento e invisibilidade das empregadas domésticas enquanto categoria profissional em decorrência da desvinculação coletiva. A desvinculação coletiva ocorre pois não existe, a priori, clara identificação da agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial.

O estudo é relevante pois, historicamente, as trabalhadoras domésticas foram ocultadas e invisibilizadas tanto social quanto juridicamente e a falta de representação sindical da categoria agrava o problema. O trabalho também busca compreender quais são os fundamentos históricos e sociológicos para o tratamento desigual entre empregados domésticos, celetistas e rurais no Brasil.

A importância do estudo em época de precarização do Direito do Trabalho se apresenta como forma de redução do ocultamento e da invisibilidade inerentes à classe de trabalhadoras domésticas, o que poderá se dar por meio de vinculação correta do sindicato obreiro. A definição da correta agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial, justificativa da pesquisa, tem potencial de revelar novos direitos e novos sujeitos coletivos trabalhistas. O trabalho dissertativo trará repercussões no cenário jurídico do Brasil na medida em que oferece alternativa concreta para redução do ocultamento e da invisibilidade sofridos pela classe trabalhadora doméstica.

O trabalho dissertativo cuidará das situações fático-jurídicas em que a empregada doméstica desenvolve no âmbito residencial e familiar atividades não econômicas que são próprias de profissões regulamentadas.

Uma vez que em uma situação fática existe a confluência de todos os requisitos fixados pela Lei Complementar 150/2015 há uma relação empregatícia doméstica. O estudo revelará, em um primeiro momento, qual deve ser, em decorrência do vínculo de emprego doméstico, a agregação sindical da empregada doméstica em perspectiva geral, sem profissão regulamentada especial.

Em um segundo momento, feita a agregação inicial básica, é preciso compreender como se dá a agregação nas situações em que uma empregada doméstica possui sua profissão regulamentada por uma lei especial, que não é somente a Lei Complementar 150/2015. Há situações em que a empregada possui profissão regulamentada e preenche os oito requisitos caracterizadores da relação de emprego doméstico e, em vista disso, o presente trabalho busca

avaliar qual será a agregação sindical obreira. Em tais situações fáticas há concomitantemente a incidência de duas regras especiais: a lei do emprego doméstico (Lei Complementar 150/2015) e a lei correspondente à profissão regulamentada específica.

A metodologia utilizada na pesquisa dissertativa é a jurídico-dogmática propositiva de um modelo para a correta definição da agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial. Para que seja definida a correta agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial serão utilizados elementos internos ao ordenamento jurídico, como a organização sindical brasileira e as formas de agregação sindical.

O trabalho dissertativo pretende enfrentar o problema da falta de definição da agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial, de modo a resolver a situação, apresentando a correta agregação sindical dessas empregadas, fato que justifica a pesquisa acadêmica.

A inexistência de tal definição, doutrinária e jurisprudencial, da agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial agrava a situação de ocultamento e invisibilidade que historicamente atinge a classe. O problema enfrentado na dissertação tem relevância para empregadas domésticas, tanto as que exercem profissão regulamentada especial quanto para as que não exercem.

Os dois primeiros capítulos tratarão do Direito Coletivo do Trabalho e do ocultamento e invisibilidade da empregada doméstica. Para isso, analisará as funções e princípios específicos de Direito Coletivo do Trabalho. O capítulo abará também a agregação sindical dos trabalhadores no mundo. Após o estudo sobre Direito Coletivo, examinará o ocultamento e invisibilidade de sujeitos no Direito para tratar da redução de ambos para a empregada doméstica no Brasil.

O terceiro capítulo fará uma análise histórica, sociológica e jurídica da desigualdade normativa que atingiu a classe de trabalhadoras domésticas no Brasil. Inicialmente, será feita uma análise histórica e sociológica do trabalho em âmbito doméstico. Logo após, serão estudados os elementos fático-jurídicos caracterizadores do emprego doméstico para analisar juridicamente a desigualdade normativa que historicamente atingiu essa classe de trabalhadoras. Ademais, será estudada a aplicação subsidiária da norma celetista no âmbito do contrato de emprego doméstico e, por fim, será observado o paralelismo contratual doméstico.

O quarto capítulo tratará dos critérios de agregação sindical no Brasil e o emprego doméstico, passando pelos critérios de agregação sindical por categoria profissional e critérios de agregação sindical por categoria profissional diferenciada. O capítulo também estudará a

agregação sindical geral da empregada doméstica no Brasil. A agregação sindical da empregada doméstica com profissão regulamentada especial, objetivo geral do trabalho dissertativo, será definida no também no quarto capítulo. A justificativa da pesquisa acadêmica será percebida ainda por meio da definição de novos sujeitos coletivos trabalhistas. Por fim, serão estudados os efeitos jurídicos da agregação sindical da empregada doméstica com profissão regulamentada especial no âmbito dos contratos individuais de trabalho, com o reconhecimento de novos direitos trabalhistas.

Trata-se de um trabalho que pretende iniciar uma discussão e definir uma agregação sindical até então pouco estudada no Direito do Trabalho brasileiro.





## **2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, OCULTAMENTO E INVISIBILIDADE**

O presente capítulo analisará as funções e os princípios de Direito Coletivo do Trabalho, bem como a agregação sindical dos trabalhadores no mundo. Após o estudo sobre Direito Coletivo do Trabalho será iniciada uma análise sobre o ocultamento e a invisibilidade dos sujeitos no Direito e, por fim, serão estudadas as formas de redução do ocultamento e da invisibilidade da empregada doméstica no Brasil.

### **2.1 Funções e Princípios de Direito Coletivo do Trabalho**

O Direito Coletivo do Trabalho é definido pelo Professor Maurício Godinho Delgado (2018) por meio de um critério misto, ou seja, o autor utiliza elementos objetivistas e subjetivistas. Critérios objetivistas dizem respeito ao conteúdo da relação jurídica estudada. Por sua vez, os critérios subjetivistas tratam dos sujeitos de determinada relação jurídica. Nas palavras do Professor:

A partir do critério misto podemos, finalmente, definir Direito Coletivo do Trabalho como complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. (DELGADO, 2018, p. 1523-1524).

O Direito Coletivo do Trabalho é um ramo do direito que apresenta funções e princípios próprios para regular coletivamente a relação entre empregados e empregadores e apresenta como principal sujeito o sindicato obreiro. As normas coletivas autônomas possuem o condão de impactar o contrato de emprego até mesmo contrariamente ao que dispõem as normas de Direito Individual do Trabalho, principalmente após o advento da Reforma Trabalhista (Leis 13.429/2017 e 13.467/2017).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia estabelece um conceito que se constrói com base na estrutura básica do Direito Coletivo do Trabalho: “[...] segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve” (GARCIA, 2016, p. 1320-1321).

No Direito Coletivo do Trabalho as funções são divididas em funções gerais e funções específicas. As primeiras dizem respeito ao universo do Direito do Trabalho em geral, individual e coletivamente considerado, enquanto aquelas se restringem ao plano juscoletivo.

Como funções gerais podem ser citadas a de melhoria das condições da pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica e a modernizante e progressista.

De acordo com o Prof. Maurício Godinho Delgado a função básica de Direito Individual do Trabalho, ou seja, a função de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica também é inerente ao Direito Coletivo do Trabalho:

Essa função central do Direito do Trabalho (melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica) não pode ser apreendida sob uma perspectiva meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado. Como é próprio ao Direito – e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser coletivo prepondera sobre o ser individual – a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto situações envolvidas, jamais uma fração isolada. Assim, deve-se considerar, no exame do cumprimento da função justralista, o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo mais global de trabalhadores, independentemente dos estritos efeitos sobre o ser individual destacado. (DELGADO, 2018, p. 1526).

De acordo com o citado autor a função de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho não pode ser vista somente como função de Direito Individual do Trabalho. No que se refere especificamente ao presente estudo, os sindicatos representantes das empregadas domésticas devem servir de base para melhorar as condições de trabalho das trabalhadoras representadas. Ao melhorar as condições da pactuação da força de trabalho, o sindicato contribuirá para a diminuição do ocultamento e da invisibilidade historicamente inerentes à relação de emprego doméstico, conforme será visto.

O Direito Individual do Trabalho apresenta a função modernizante e progressista que também é uma função juscoletiva. Sobre a referida função Amauri Cesar Alves destaca:

Há, também no plano juscoletivo, função modernizante e progressista. Deve o Direito do Trabalho e também o Direito Coletivo do Trabalho, estender a todos os trabalhadores empregados as conquistas obtidas pelas categorias mais organizadas ou com maior poder de negociação. Devem as categorias menos organizadas ou com menor poder de negociação, também, se valer das ideias progressistas para buscar, dia a dia, sua implementação para suas bases. E ainda, sempre que possível (em condições históricas favoráveis), deve o legislador observar as conquistas sindicais para fazer delas leis para todos os trabalhadores empregados, independentemente de sua representação coletiva. O Direito do Trabalho tem por função trazer progresso à classe trabalhadora e modernizar o ordenamento jurídico protetivo. (ALVES, 2013, p. 501).

O referido autor ressalta que cada conquista obtida em âmbito individual ou social deve ser estendida aos demais empregados que não possuem tanto poder de negociação. A função modernizante e progressista em âmbito de Direito Coletivo do Trabalho pode ser compreendida também como forma de redução do ocultamento e da invisibilidade das

empregadas domésticas com profissão regulamentada especial. Por ser categoria menos organizada e com menor poder de negociação, essas empregadas podem se valer das ideias e conquistas de outras categorias para implementar novas bases e buscar novos direitos coletivos trabalhistas.

Como funções específicas do Direito Coletivo do Trabalho é possível citar a de geração de normas jurídicas, a de pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva e, por fim, para os fins do presente estudo, uma função social e política.

O Professor Maurício Godinho Delgado destaca a função de criação de normas jurídicas:

A geração de normas jurídicas é o marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo universo jurídico. Trata-se de um dos poucos segmentos do Direito que possuem, essa aptidão, esse poder, que desde a Idade Moderna tende a se concentrar no Estado. A geração de regras jurídicas, que se distanciam em qualidades e poderes das meras cláusulas obrigacionais, dirigindo-se a normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva, é um marco de afirmação do segmento juscoletivo, que confere a ele papel econômico, social e político muito relevante na sociedade democrática. (DELGADO, 2018, p. 1530).

De acordo com o citado autor a criação de normas jurídicas sempre foi um poder inerente ao Estado, porém, excepcionalmente e de modo muito relevante, o sindicato detém o poder de criação de normas jurídicas autônomas e não somente de cláusulas contratuais. O fato de o sindicato ter o poder de criar normas jurídicas para a melhoria das condições laborais das empregadas domésticas é uma das formas de diminuir o ocultamento e a invisibilidade das referidas empregadas. As normas jurídicas autônomas criadas pelo sindicato se incorporam aos contratos individuais de trabalho e essa deve ser uma função importante para as empregadas domésticas, tendo em vista a exclusão normativa que historicamente atingiu essa relação de emprego em especial. De acordo com Amauri Cesar Alves:

ACT e CCT, quando firmados, trazem normas jurídicas (gerais, abstratas, *erga omnes, pro futuro*) e que incidem diretamente, no mesmo plano e com a mesma intensidade da norma heterônoma básica (CLT), nos contratos individuais de trabalho. Há, então, importante espaço de atuação social do ente coletivo obreiro (sindicato), pois pode sem contar com a morosidade e insensibilidade do Congresso Nacional, produzir direito novo, além do patamar civilizatório mínimo já consolidado. É, portanto, instrumento extremamente relevante, e que deve ser bem compreendido e bem utilizado pelos sindicatos, para melhorar verdadeiramente as condições de trabalho e de vida de seus representados. (ALVES, 2013, p. 501).

Portanto, de acordo com o citado autor a produção de norma jurídica autônoma é um importante instrumento que deve ser bem compreendido pelos sindicatos, pois eles não criam

meras cláusulas contratuais, mas sim norma autônoma que será incorporada a cada contrato de trabalho das empregadas domésticas representadas.

O Direito Coletivo do Trabalho possui a relevante função de pacificação dos conflitos de natureza sociocoletiva. Para Maurício Godinho Delgado “[...] são meios de solução de importantes conflitos sociais, que são aqueles que surgem em torno da relação de emprego, ganhando projeção grupal, coletiva” (DELGADO, 2018, p. 1531). Há aqui, então, relevante função de pacificação social, pois a relação capital-trabalho tende a ser conflituosa, sendo o Direito Coletivo do Trabalho ramo jurídico relevante e apto para promover um bom convívio entre os atores envolvidos, dentre eles os sindicatos das empregadas domésticas.

Sobre a função de pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, Amauri Cesar Alves dispõe:

O Direito Coletivo do Trabalho atua na pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva. O Direito Coletivo do Trabalho oferece meios de solução dos conflitos sociais surgidos em torno da relação de emprego. O principal instrumento é a negociação coletiva (autocomposição), embora exista espaço para a arbitragem e para a mediação. (ALVES, 2013, p. 501).

Por ser um grupo historicamente ocultado e invisibilizado, as empregadas domésticas necessitam de seus sindicatos para a solução de conflitos de natureza sociocoletiva. A presença do sindicato é imprescindível para gerar a equivalência dos contratantes coletivos.

O Prof. Maurício Godinho Delgado também ressalta a função social e política cumprida pelos sindicatos:

O Direito Coletivo do Trabalho cumpre função social e política de grande importância. Ele é um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social, existentes nas modernas sociedades democráticas- desde que estruturadas de modo também democrático, é claro. Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos criados no sistema capitalista para a distribuição de renda e riqueza, no plano da realidade socioeconômica, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico. (DELGADO, 2018, p. 1531).

No que concerne ao presente estudo e em atenção às lições do citado autor é possível compreender que as empregadas domésticas reunidas democraticamente dentro do espaço do sindicato devem buscar a efetiva representação para consequente melhoria das condições de trabalho. A democratização do poder poderá, enfim, chegar também à relação de emprego em âmbito doméstico.

O Direito Coletivo do Trabalho também se rege por princípios próprios que orientam a construção desse ramo do Direito. Sobre a ideia básica e a importância dos princípios no Direito o Professor Maurício Godinho Delgado dispõe:

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade. [...] Aqui, os princípios correspondem à noção de proposições ideais, fundamentais, construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada. (DELGADO, 2018, p. 218).

Os princípios apresentam um papel fundamental no Direito do Trabalho por auxiliar na construção e na compreensão da realidade. Especificamente sobre princípios no Direito Coletivo do Trabalho, o Professor Maurício Godinho Delgado afirma:

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se, desse modo, em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam. (...) A não compreensão da essencialidade da noção de ser coletivo, da relevância de ser ele representativo e consistente para de fato assegurar condições de equivalência entre os sujeitos do ramo juscoletivo trabalhista, simplesmente dilapida toda a noção de Direito Coletivo do Trabalho e agentes coletivos atuando em nome dos trabalhadores. (DELGADO, 2018, p. 1543-1544).

Importante compreender, então, que a negação ou o afastamento dos princípios pelo Congresso Nacional ou pelo Poder Judiciário podem levar à negação ou afastamento do próprio Direito Coletivo do Trabalho na ordem jurídica brasileira, tal a relevância dessas proposições gerais. No Direito Coletivo do Trabalho os princípios são construídos em relação aos sujeitos coletivos: empregadores, sindicatos patronais e sindicatos dos trabalhadores. De acordo com a teoria de Maurício Godinho Delgado (2018) os princípios são divididos em “Princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro”, “Princípios regentes das relações entre seres coletivos trabalhistas” e “Princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais.”

Como princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro podem ser citados o princípio da liberdade associativa e sindical e o princípio da autonomia sindical. Sobre o primeiro princípio, Maurício Godinho Delgado dispõe:

Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção (com a garantia de extinção externa somente por intermédio da sentença judicial regularmente formulada). Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros (o artigo 8º, V, da Constituição especifica o comando já lançado genericamente em seu artigo 5º, XX:

“ninguém será obrigado a filiar-se ao a manter-se filiado a sindicato).”. (DELGADO, 2018, p.1547).

O Princípio da liberdade associativa e sindical<sup>1</sup> permite que o sindicato exista e exerça suas funções, sendo vedada ao Poder Público intervenção na organização sindical.

A Constituição da República assegura em seu artigo 8º, inciso V que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”, ou seja, o Brasil não permite cláusulas de sindicalização forçada (BRASIL, 1988b).

Em todo mundo as chamadas “práticas antissindicais” ocorrem como forma de “desestímulo à sindicalização e desgaste na atuação dos sindicatos (DELGADO, 2018, p. 1549)”. O Professor Maurício Godinho Delgado (2018) cita como exemplos de práticas antissindicais *yellow dog contracts*, *company unions* e *mise à l’index*. No primeiro exemplo, *yellow dog contracts* (contrato dos cães amarelos), para ser admitido ou mesmo para permanecer no emprego, o empregado firma com seu empregador o compromisso de não se filiar ao sindicato obreiro. No segundo exemplo, *company unions* (sindicatos de empresas) é o próprio empregador que detém o controle do sindicato obreiro. Por fim, nas chamadas *mise à l’index* (lista negra), os empregadores compartilham entre si os nomes de líderes sindicais de uma dada categoria para que eles não tenham oportunidade no mercado de trabalho.

Para coibir as práticas antissindicais, a Constituição da República (BRASIL, 1988b) estabeleceu algumas garantias à atuação sindical para que o ser coletivo possa cumprir suas funções já elencadas neste capítulo. Como forma de garantia à atuação sindical, a Constituição da República veda a dispensa sem justa causa do dirigente sindical desde sua inscrição como candidato até um ano após o término do mandato (artigo 8º, VIII, CF/88). Além disso a Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 543) não permite a transferência do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato (BRASIL, 1943). A Organização Internacional do Trabalho também apresenta em suas Convenções garantias para o efetivo funcionamento dos sindicatos, visando assegurar liberdade de associação e liberdade sindical.

O segundo princípio da categoria de princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro é o da autonomia sindical. Sobre o tema, o professor Maurício Godinho Delgado dispõe:

---

<sup>1</sup>Sobre o tema veja também a obra intitulada “Liberdade Sindical no Brasil: previsão normativa constitucional e realidade fática atual” (ALVES; LINHARES, 2018).

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata o princípio, dessa maneira, da livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. (DELGADO, 2018, p. 1551-1552).

De acordo com o citado autor o princípio da autonomia sindical é diretamente ligado ao funcionamento dos sindicatos, sem influências por parte do Estado ou do empregador. Contudo, apesar de se buscar a autonomia sindical, a Constituição da República ainda estabelece a regra da unicidade sindical (artigo 8º, II) e até pouco tempo<sup>2</sup>a de financiamento público da estrutura sindical (artigo 8º, IV) (BRASIL, 1988b). Segundo Amauri Cesar Alves (2013, p. 510) “[...] o princípio da autonomia sindical ainda não está suficientemente implementado no Brasil, havendo, ainda contradições antidemocráticas no modelo atual”.

Os princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas, por sua vez, são divididos entre princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, princípio da equivalência dos contratantes coletivos e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva.

Sobre o princípio da interveniência sindical na negociação coletiva, Maurício Godinho Delgado explana:

O princípio da interveniência sindical na negociação coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro, o sindicato. Assumido, expressamente, pela Constituição de 1988 (art. 8º, III e VI,CF/88), o princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato ( com garantias especiais de emprego, transparência negocial e etc.). (DELGADO, 2018, p. 1555).

Dessa forma não pode haver negociação coletiva sem a presença do sindicato dos trabalhadores. Em caso de negociação entre empregados e seu empregador, sem a presença do sindicato, haverá acordo individual e não negociação coletiva. Devido às exclusões jurídicas e sociais vividas historicamente pelas empregadas domésticas, a presença do sindicato nas negociações é de suma importância para a diminuição do ocultamento e da invisibilidade inerentes à classe, conforme será visto.

---

<sup>2</sup> Embora não tenha ocorrido alteração na regra constitucional, houve mudança no entendimento jurisprudencial sobre o tema, em decorrência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos será melhor estudado no capítulo 4 da presente dissertação; trata-se de um princípio em que os sujeitos da negociação coletiva possuem a mesma natureza: são seres coletivos representantes de uma categoria.

O princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva estabelece que os seres coletivos integrantes da negociação devem agir com boa-fé e transparência. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Há duas faces no princípio: lealdade e transparência. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular normas jurídicas- e não apenas cláusulas obrigacionais-, razão por que a lealdade e o acesso a informações inscrevem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução. (DELGADO, 2018, p. 1562).

Como o Direito Coletivo cria normas jurídicas, a formação dessas normas deve ocorrer de forma transparente e leal. As partes envolvidas na negociação coletiva são equivalentes e, por isso, a regra da lealdade e transparência na criação de normas vale para todos os seres coletivos envolvidos.

Os princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais se dividem entre princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva e princípio da adequação setorial negociada.

Sobre o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, Maurício Godinho Delgado dispõe:

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidade, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. (DELGADO, 2018, p. 1563).

A negociação coletiva cria normas jurídicas que são gerais e abstratas, ou seja, vinculam todos os integrantes da categoria profissional e da categoria econômica (ou empregador), independentemente de serem ou não signatários específicos do diploma normativo coletivo.

Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida reconhecem um Princípio de Atuação Coletiva, que “se desdobra em vários princípios de materialização,



também consagrados pela Constituição” (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 166). Partindo então da Constituição da República os autores materializam tal princípio em regras dos artigos 5º, 7º e 8º: liberdade de associação, liberdade sindical, liberdade de reunião, autonomia sindical, representatividade ampla, inafastabilidade da tutela sindical, autonomia coletiva, autotutela coletiva e, por fim, relevante também para o presente estudo, adequação setorial negociada.

O último princípio de Direito Coletivo do Trabalho trazido por este trabalho é o da adequação setorial negociada. Segundo Maurício Godinho Delgado:

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação estatal. (DELGADO, 2018, p. 1565).

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (DELGADO, 2018, p.1566).

De acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as normas jurídicas criadas pela negociação coletiva prevalecem sobre a norma heterônoma estatal quando dispuserem sobre um padrão de direitos superior ao padrão da legislação heterônoma e quando tratar de direitos de indisponibilidade relativa e não de indisponibilidade absoluta. A Reforma Trabalhista tentou afastar a incidência prática do princípio ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado no novo artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943). Caberá ao Poder Judiciário, em breve, decidir entre a afirmação do princípio, de matriz constitucional, e a validação da regra infraconstitucional.

Após o estudo sobre as funções e princípios do Direito Coletivo do Trabalho, passa-se agora ao estudo da agregação dos trabalhadores ao sindicato no mundo.

## **2.2 Agregação sindical dos trabalhadores no mundo**

Os critérios de agregação sindical no Brasil serão estudados no capítulo 4, juntamente com as especificidades do emprego doméstico. O presente tópico tratará sobre o sindicalismo e a agregação dos trabalhadores ao redor do mundo.

O Professor Amauri Mascaro Nascimento explica que existem diversos modelos sindicais no mundo, dentre os quais podem ser citados modelos cogestionários, conflituais, integrativos, de agregação sindical por empresa, entre outros:

a) cogestionário, conflitual ou integrativo. O primeiro sob a forma de cogestão da empresa, como na Alemanha, forma de codivisão do poder na empresa entre o empregador e seus empregados, para fins deliberativos, consultivos ou compositivos, no qual os conflitos internos são submetidos primeiramente ao próprio órgão interior que poderá encontrar soluções válidas perante o ordenamento jurídico; o segundo, o modelo conflitual, de contraposição ao empregador, com poderes inclusive para declarar greves e, no caso de entendimento, com o poder negocial para ajustar contratos coletivos; o terceiro, de algum modo também codecisionário, embora sem a forma de cogestão de empresa, quando o órgão dos trabalhadores tem um objetivo diferente daquele perseguido pelo sindicato, não contestativo, de coordenação dos interesses de trabalhadores e empregadores. (NASCIMENTO, 2011, p. 1343).

De acordo com o citado autor, na Alemanha o modelo sindical adotado é o cogestionário, ou seja, existe certa divisão de poder entre empregados e empregadores e os conflitos são resolvidos internamente à sociedade empresária, no âmbito de gestão compartilhada inerente ao próprio empregador. O modelo conflitual permite que os sindicatos contrariem o capital, podendo até mesmo declarar greves. O modelo integrativo traz a junção dos interesses de empregados e empregadores, mesmo que o sindicato possua um objetivo diferente.

Ainda sobre o modelo sindical alemão, o Professor Amauri Cesar Alves destaca:

A Alemanha, exemplificativamente, fomenta a existência de poucos, porém gigantescos sindicatos, concentrando a representação trabalhista na indústria, no comércio, nos serviços, no setor agropecuário e no setor financeiro. Tende tal sistema a possibilitar maiores ganhos para os trabalhadores, vez que a força dessas grandes estruturas representativas é proporcional ao número de representados. (ALVES, 2015, p. 122).

Pode-se compreender, portanto, que na Alemanha existe um sindicalismo forte (poucos sindicatos não fragmentados) ao contrário do que ocorre no Brasil, onde existe um número enorme de sindicatos fragmentados. O modelo sindical alemão além de cogestionário, na concepção do Prof. Amauri Mascaro Nascimento (2011), é também um modelo formado pelos grandes ramos da atividade econômica. Ele ainda destaca outros modelos de sindicalismo mundiais:

b) por empresa, local de trabalho, unidade produtiva ou estabelecimento, grupo de empresas ou comunitário, na conformidade do seu âmbito de atuação maior ou menor; este último, o modelo comunitário, adotado na União Europeia para as grandes empresas multinacionais com um número elevado de empregados e com

unidades produtivas situadas em mais de um país da Comunidade, para permitir contratos coletivos internacionais em nível de empresa; o primeiro, o modelo por empresa, o mais comum, quando há um órgão que atua em nome de todos os trabalhadores de uma empresa; por unidade produtiva, conceito de menor espaço do que o de empresa — assemelhando-se ao de estabelecimento — quando, numa empresa com diversas unidades, em cada uma delas, quando o número de empregados nela é considerável, instala-se um órgão representativo para os trabalhadores na unidade; por grupo de empresas, nos casos em que, havendo um grupo empresarial, a representação dos trabalhadores envolve todas as empresas do grupo. (NASCIMENTO, 2011, p. 1343-1344).

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011) o modelo sindical adotado pela União Europeia é o modelo comunitário, formado por grandes empresas multinacionais com um número expressivo de empregados. A negociação coletiva é feita em nível da empresa multinacional, abrangendo empregados de diversos países. Sobre os sindicatos por empresa, o referido autor destaca que todos os empregados de uma empresa serão representados pelo mesmo sindicato. No sindicato por unidade produtiva, por sua vez, cada unidade conta com um órgão representativo dos trabalhadores.

Amauri Cesar Alves, com base na doutrina pátria, destaca como ocorre o sindicalismo nos Estados Unidos:

Nos Estados Unidos o sindicalismo se estrutura por empresa e os contratos coletivos vigoram basicamente no seu âmbito, podendo se dar, também, por estabelecimento ou até mesmo por setor de uma empresa, definição que compete ao sindicato representativo (*appropriate bargaining unit* ou unidade de negociação apropriada) (SARCEDO, 2011). O sindicato representante dos trabalhadores de uma empresa será, regra geral, aquele eleito para tal pelos interessados (representados), sem a figura jurídica de “categoria” (NASCIMENTO, 2009). Excepcionalmente a definição de sindicato representativo poderá se dar informalmente, pelo método do livre reconhecimento, “baseado na concordância entre sindicato e empregador” (SARCEDO, 2011, p. 74), desde que não haja questionamentos de eventuais prejudicados (sindicatos rivais, empregados). (ALVES, 2015, p. 127).

Diferentemente do que ocorre no Brasil, nos Estados Unidos da América não há a figura da “categoria” ou mesmo da “categoria profissional”. Os trabalhadores de uma empresa elegem o seu sindicato independentemente da categoria. No referido país há a presença marcante da negociação coletiva.

Sobre o sindicalismo na Argentina, Amauri Mascaro Nascimento explica:

A lei assegura o direito de criar organizações sindicais sem necessidade de previa autorização do Estado, cabendo às respectivas associações determinar o seu âmbito de representação e atuação territorial, devendo o poder público abster-se de limitar a autonomia sindical. Os sindicatos de trabalhadores são constituídos por setor de atividade ou setores afins, por ofício, profissão ou categoria, ainda que seus integrantes desempenhem atividades distintas, e por empresas. Há sindicatos, uniões, federações e confederações. Os sindicatos podem representar os interesses coletivos quando não houver na mesma atividade ou categoria associação com

personalidade sindical. Desse modo, existem associações sem e associações com personalidade jurídica sindical, que é obtida pela entidade, em seu âmbito territorial e pessoal de atuação, quando se caracterizar como associação mais representativa e se encontrar inscrita perante a autoridade administrativa. (NASCIMENTO, 2009, p. 96).

De acordo com o citado autor, a Argentina apresenta uma ampla liberdade sindical, existindo sindicato por ofício, profissão, por categoria e sindicato por empresa.

Por fim, Amauri Cesar Alves destaca o sindicalismo francês:

A França consagra a liberdade sindical legalmente desde 1884. Seu contorno jurídico é de liberdade individual, podendo o ente representativo obreiro “constituir-se livremente, sem autorização, sem formalismo e adquirindo pleno direito à personalidade moral ou jurídica” (SANTOS, 2011, p.51). Os sindicatos, uniões e federações podem ser constituídos do modo que melhor aprouver aos trabalhadores, ainda que concorrentemente no mesmo ramo ou empresa, como expressão do pluralismo preconizado pela OIT. [...] O sistema sindical francês privilegia o sindicalismo por profissão. (ALVES, 2015, p. 126).

No sindicalismo francês prevalece o modelo de sindicalismo por profissão, sendo mais amplo do que a ideia de ofício específico.

Os modelos de agregação sindical no Brasil serão estudados no capítulo 4.

### **2.3 Ocultamento e invisibilidade no emprego doméstico**

Historicamente a classe de trabalhadoras domésticas foi formada por mulheres negras que eram praticamente destinadas a cuidar apenas de afazeres domésticos, o que se explica, dentre outros fatores, pela prevalência, permanência e relevância da escravidão até o século XIX no Brasil:

No Brasil, o emprego doméstico se confunde com a própria história da escravidão. Oriundas das senzalas eram as mães-pretas, as mocinhas ajudantes e crianças que realizavam todas as tarefas domésticas da casa grande, cuidavam dos filhos das sinhás e os amamentavam. Assim, naturalizava-se a ideia de que a negra escrava nascera para realizar tal atividade. Mesmo com o advento da abolição da escravatura, da industrialização e do capitalismo financeiro, ao ex-escravo coube a continuidade do trabalho compulsório, exercido durante os períodos de martírio. Bem cedo a sociedade passou a se dividir entre os herdeiros da senzala (empregados domésticos) e os da casa grande (patrões). Nesse contexto, as atividades domésticas tornaram-se próprias das mulheres negras e pobres, tidas como de segunda classe, como se esta característica fosse algo natural de todo emprego doméstico. Por isto, a categoria ainda amarga as marcas da subalternidade, lembradas diariamente nas relações de domínio entre patroas e empregadas em torno do fogão. Como corolário, nessas relações ambíguas de mandar e obedecer, a premissa de que a “doméstica é quase da família” propaga conflitos de desigualdades e imobilidade social com aparência de relações afetivas. Os resultados apontam que a categoria constitui uma atividade pré-capitalista, centrada na mulher/mãe/trabalhadora e com valor de uso, subordinada e oprimida pelo capital/patrão, que culmina em déficit de direitos,

desigualdade de rendimento, desvalorização profissional e discriminação sociocultural. Além disso, em decorrência dos preconceitos sociais que ainda são inerentes a essa categoria profissional, muitos domésticos repudiam tal labor e se envergonham de exercê-lo. (SILVA; QUEIROZ, 2018, p. 199-200).

De acordo com as autoras o emprego doméstico carrega as marcas da subalternidade e, por isso, algumas pessoas que desempenham o referido labor sentem vergonha de exercê-lo. Assim sendo, é “[...] necessário pensar em uma sociedade mais justa, na qual todos os trabalhadores sejam respeitados igualmente, simplesmente porque são seres humanos como todos os outros e não pelo status que possuem ou pela ocupação que exercem” (SILVA; QUEIROZ, 2018, p. 200). A desigualdade de rendimento, a desvalorização profissional e a discriminação sociocultural serão estudadas ao longo do capítulo.

Natural que quando se pensa em trabalho doméstico se estabeleça relação com afazeres de casa como cozinhar, lavar e passar. Contudo, para que seja caracterizado o emprego doméstico devem estar presentes os oito requisitos fático-jurídicos e nenhum desses elementos se refere às tarefas desempenhadas.

Para que haja a contextualização da invisibilidade e do ocultamento de sujeitos de direitos, com destaque aqui para as empregadas domésticas, é necessário partir de conceitos.

Sobre a invisibilidade social Cristiane R. Jorge Celeguim e Heloísa M. Kiehl Noronha Roesler entendem que:

A Invisibilidade Social é um assunto relativamente novo e se relaciona à forma como são vistos os trabalhadores de profissões desprovidas de status, glamour, reconhecimento social e adequada remuneração. Isto numa sociedade onde o nível de consumo de bens materiais é o agente determinante do posicionamento de cada participante nas classes sócio-econômicas conhecidas. Assim, os trabalhadores que executam tarefas imprescindíveis à sociedade moderna, mas assumidas como de categoria inferior pelos mais variados motivos, geralmente não são nem percebidos como seres humanos, e sim apenas como “elementos” que realizam trabalhos a que um membro das classes superiores jamais se submeteria. Em consequência, o que não é reconhecido não é visto. O símbolo mais evidente é o uniforme utilizado, indicador deste “elemento” que trabalha sem qualificação suficiente para pertencer à hierarquia social dominante. Em paralelo, trabalhos manuais - especializados ou não -, embora fundamentais, também não têm o devido reconhecimento pela sociedade. Uma das premissas é que, por serem geralmente sujos, as pessoas os consideram trabalho marginal, além de repetitivo e destituído de inteligência. São vistos como inferiores pela sociedade em geral, apesar de sua importância econômica. (CELEGUIM; ROESLER, 2009, p. 13).

Apesar de tratarem da invisibilidade social da profissão de gari, o conceito utilizado pelas autoras muito se relaciona com a invisibilidade da empregada doméstica. O emprego doméstico é visto como uma profissão sem glamour, desprovido de status social e muitas vezes, um labor sem remuneração adequada. A empregada doméstica é percebida apenas

como a mulher que realiza o trabalho que outra pessoa não gostaria de fazer, ou seja, não tem o seu valor reconhecido pela sociedade.

Ainda sobre o conceito de invisibilidade, Karina Vieira Silva explica:

Dessa forma a invisibilidade consiste num processo de humilhação social, construída durante séculos e sempre determinante no cotidiano daqueles que não se encaixam no padrão eurocêntrico. Censurar alguém pela sua existência é uma violência não declarada que passa por todos, censurar alguém por sua raça e ancestralidade é invisibilizar aquele sujeito e negar a toda uma comunidade/população o direito de (co)existir. Obviamente, as vítimas desses “crimes” são aqueles que já se encontram violados e marginalizados pela classe denominada elite. [...] A sociedade brasileira tem como identidade vigente a identidade normativa branca, eurocêntrica, o que faz com que as outras identidades sociais não enquadrantes sejam percebidas como identidades desviantes, passíveis de exclusão e do processo violento de invisibilidade. Essa identidade normativa branca é a régua utilizada como forma de nivelamento social, utilizada como regra para a restrição e método de supressão bastante eficaz. (SILVA, 2016, p. 107-108).

A autora trata a invisibilidade como um processo violento de humilhação social e propagado pela elite branca, eurocêntrica. A invisibilidade retratada pela autora é decorrente do longo período de escravidão ocorrido no Brasil. De fato, é notório que as empregadas domésticas não se encaixam no padrão eurocêntrico, ou seja, uma elite formada por homens, brancos e proprietários de terras. E, curiosamente, essa mesma elite retratada é que majoritariamente vota sobre leis que dizem respeito às trabalhadoras domésticas.

As autoras Cristiane R. Jorge Celeguim e Heloísa M. Kiehl Noronha Roesler apresentam o entendimento doutrinário de Juliana Porto sobre a invisibilidade:

Para Juliana Porto, professora da PUC/RJ, “o conceito de Invisibilidade Social tem sido aplicado, em geral, quando se refere a seres socialmente invisíveis, seja pela indiferença, seja pelo preconceito, o que nos leva a compreender que tal fenômeno atinge tão somente aqueles que estão à margem da sociedade.” A Autora estabelece uma relação entre o indivíduo que é socialmente invisível e sua identidade social. Para Laing (1986, p.78), In Porto, “a identidade é definida pela relação do indivíduo com os que estão à sua volta, em seu convívio. É na relação entre o eu e o outro que se constrói a identidade do eu.” Ainda segundo Porto, “Dessa forma, podemos definir a Invisibilidade Social como sintoma de uma crise de identidade nas relações entre os indivíduos das sociedades contemporâneas, considerando-se os efeitos da estruturação sócio-econômica advinda do Neoliberalismo, que tem como protagonista a ‘Cultura do Consumo’, na qual ‘você é o que você consome’.” (PORTO apud CELEGUIM; ROESLER, 2009, p. 17-18).

As referidas autoras citam o conceito de invisibilidade de forma relacional, ou seja, a empregada doméstica é invisível em relação à sociedade e a invisibilidade é percebida através do preconceito vivenciado pela classe. Além disso, o neoliberalismo ao buscar a mínima

intervenção estatal, aumenta a marginalização dessas trabalhadoras. Sem a proteção estatal a relação de emprego doméstico se torna precarizada e flexibilizada.

Dada a relação entre invisibilidade, precarização e flexibilização, é necessário entender alguns conceitos para que se retome, em seguida, a análise específica da invisibilidade no âmbito do trabalho doméstico.

A precarização do trabalho é entendida por Amauri Cesar Alves e Thiago Henrique Lopes de Castro (2018, p. 151) como “[...] esforço patronal e estatal combinado tendente a promover desregulamentação trabalhista, flexibilização de direitos e redução do alcance e da estrutura de proteção do Direito do Trabalho no Brasil.”

O emprego doméstico pode ser considerado, historicamente, um trabalho precarizado, pois a classe sofreu com a subtração de seus direitos fundamentais.<sup>3</sup> A título de exemplo, cite-se a exclusão dos direitos referentes à duração do trabalho (limites de jornada) até 2013. Além disso, não há uma base sindical doméstica forte que reúna as trabalhadoras, o que resultou historicamente em fragmentação da classe trabalhadora doméstica. Existe ainda a degradação do meio ambiente de trabalho, pois as empregadas sofrem preconceito por serem mulheres, negras e empregadas domésticas. Em síntese, o trabalho doméstico é desvalorizado e discriminado socialmente.

Por flexibilização trabalhista Maurício Godinho Delgado entende o seguinte:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma negociada. Pela flexibilização, o preceito legal trabalhista é atenuado em seus comandos e efeitos abstratamente estabelecidos, em decorrência de permissivo estipulado em norma estatal ou integrante de instrumento coletivo negociado (convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho). Nessa medida, a flexibilização trabalhista pode ser heterônoma (oriunda de permissivo constitucional ou legal) ou autônoma (oriunda de permissivo CCT ou ACT). (DELGADO, 2016, p. 67).

Exemplo de flexibilização trabalhista doméstica é o acordo bilateral entre empregado e empregador para estabelecer compensação de jornada por força do artigo 2º, § 4º da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup>Sobre o tema veja também a obra intitulada “Direitos sociais não efetivados: promessas constitucionais ou direitos fundamentais?” (ALVES; MARTINS; LINHARES, 2019).

<sup>4</sup>Sobre a inconstitucionalidade do banco de horas em âmbito doméstico, veja a obra intitulada “A inconstitucionalidade do banco de horas doméstico previsto no artigo 2º, §4º, da lei complementar 150/2015 em relação ao disposto nos artigos 7º, inciso xiii e 8º da constituição da república” (LINHARES, 2017).

Especificamente sobre a invisibilidade sofrida pela classe de trabalhadoras domésticas

Marcelo Brito dispõe que:

[...] o trabalho doméstico e manual, que não era valorizado socialmente e, por isso, foi desempenhado por homens e mulheres negros(as) escravos(as) neste período da história do Brasil é estendido, com a abolição da escravidão, do homem e da mulher negro(a) escravo(a) para a mulher, em geral, sem designação de raça, mas sim de sexo. Foi justamente a genealogia do trabalho doméstico no escravismo e na divisão sexual do trabalho que reforçou sua invisibilidade e desvalorização social até a contemporaneidade. (BRITO, 2012, p. 4-5).

Ainda segundo o autor:

Nesse sentido, De Vault (1994) afirma que o trabalho doméstico é sempre visto como trivial e, simplesmente, é passado despercebido pelo discurso público, construindo uma invisibilidade psicossocial dessa forma de trabalho, tanto para a sociedade, quanto para os próprios sujeitos aos quais se atribui essa identidade que se torna estigmatizada e com pouco valor social agregado e, também, nesse sentido, com pouco reconhecimento social. (BRITO, 2012, p. 6).

Marcelo Brito ainda entende que:

O trabalho doméstico também guarda sua origem na divisão sexual do trabalho, pois a organização da casa e os cuidados com as crianças foi um papel socialmente atribuído às mulheres. Nesse contexto de herança escravista e de gênero, as atividades domésticas foram relegadas a invisibilidade social e desvalorização, retardando o reconhecimento legal da categoria empregada doméstica. (BRITO, 2012, p. 9-10).

Marcelo Brito (2012) destaca que o trabalho doméstico após a abolição da escravatura passou a ser desempenhado principalmente pela mulher e permaneceu assim até os dias atuais. O citado autor também relata que tal atividade nunca foi um trabalho valorizado ou mesmo reconhecido pela sociedade, reforçando a invisibilidade sofrida pelas empregadas domésticas. Ainda de acordo com Marcelo Brito (2012), o trabalho doméstico (exercido majoritariamente por mulheres) possuiu pouco valor agregado e, conseqüentemente, pouco reconhecimento social, ou seja, trata-se de um trabalho invisibilizado, corriqueiro e subalternizado.

Deide Fátima da Silva, Maria das Dores Saraiva de Loreto e Amélia Carla Sobrinho Bifano relacionam a invisibilidade no emprego doméstico ao fato desse labor ser exercido majoritariamente por mulheres:

O trabalho doméstico é uma atividade que tem sido objeto de estudo de muitas pesquisas, examinando suas particularidades e, ao mesmo tempo, evidenciando a precariedade que lhe é atribuída socialmente. Evidências empíricas anteriores focalizam sua atenção em compreender a gênese dessa invisibilidade, que surge a



partir da desvalorização social que é atribuída ao trabalho doméstico, que, em sua maioria, é realizado por mulheres. (SILVA; LORETO; BIFANO, 2017, p. 411).

Segundo as autoras o trabalho doméstico é invisibilizado por ser um trabalho realizado principalmente por mulheres e também por ser um trabalho que não vise finalidade lucrativa/econômica ao empregador doméstico. As autoras ainda observam que “o trabalho doméstico é uma atividade que foi negligenciada e sofreu uma latente invisibilidade jurídica” (SILVA; LORETO; BIFANO, 2017, p. 426), que está relacionado ao longo período em que as empregadas domésticas permaneceram sem a proteção estatal, conforme será visto no próximo capítulo.

Patricia Hill Collins relata um exemplo de invisibilidade sofrido por Judith Rollins quando trabalhou como empregada doméstica por seis meses:

Um dos melhores exemplos desse processo é descrito por Judith Rollins (1985). Como parte de seu trabalho de campo sobre trabalhadoras domésticas negras, Rollins trabalhou como doméstica por seis meses. Ela descreve inúmeros incidentes nos quais seus empregadores a tratavam como se ela não estivesse presente. Em certa ocasião, enquanto estava sentada na cozinha almoçando, seus empregadores tiveram uma conversa como se ela não estivesse lá. Seu senso de invisibilidade se tornou tão grande a ponto de ela pegar um bloco de notas e começar a escrever as suas anotações de campo. Apesar de Rollins ter escrito por dez minutos, terminado de almoçar e voltado ao trabalho, seus empregadores não apresentaram nenhuma evidência de a terem visto. (COLLINS, 2016, p. 105-106).

De acordo com Judith Rollins, citada por Hill Collins,

foi esse aspecto da servidão que achei ser uma das maiores afrontas à minha dignidade como ser humano... Essas atitudes de ignorar a minha presença não eram calculadas, creio, como insulto; eram manifestações da habilidade dos empregadores de aniquilar a humanidade e até mesmo a minha própria existência, a de uma criada e mulher negra. (ROLLINS, 1985, p. 209 apud COLLINS, 2016, p. 106).

A invisibilidade se apresenta quando a empregada doméstica não é sequer notada pelos empregadores. O trabalho doméstico somente é percebido quando não é executado e, conseqüentemente, retira os padrões da zona de conforto.

Jessé Souza relaciona a invisibilidade diretamente à divisão sexual do trabalho, concluindo que o labor doméstico e os cuidados com os filhos são exercidos predominantemente pelas mulheres:

Afinal, as classes superiores são as classes do espírito, do conhecimento valorizado, enquanto as classes trabalhadoras são do corpo, do trabalho braçal e muscular, que as aproxima dos animais. O homem é percebido como espírito, em oposição às mulheres definidas como afeto. Daí a divisão sexual do trabalho, que relega as

mulheres ao trabalho invisibilizado e desvalorizado na casa e no cuidado dos filhos. Nós não refletimos nunca acerca dessas hierarquias, assim como não refletimos sobre o ato de respirar. É isto que as fazem tão poderosas: elas se tornam naturalizadas. Esquecemos que tudo que foi criado por seres humanos também pode ser feito por nós. (SOUZA, 2019, p. 22-23)

O citado autor destaca como o trabalho doméstico se torna invisível e naturalizado ao ser exercido predominantemente por mulheres em uma sociedade historicamente marcada pelo machismo e consequente desvalorização da mulher bem como do trabalho exercido por ela.

Para fins deste estudo, invisibilidade e ocultamento da empregada doméstica são entendidos como sinônimos, ou seja, como o desconhecimento, ou melhor, o não reconhecimento do valor do trabalho doméstico realizado para o conforto de outrem (empregador doméstico). Relaciona-se também ao fato dessas trabalhadoras (mulheres negras, principalmente) permanecerem “escondidas” e “esquecidas” durante anos (e até os dias atuais) tanto em âmbito jurídico quanto em âmbito social, o que é considerado uma violência contra as empregadas domésticas.

Com um discurso bastante atual, Lelia Gonzalez expõe o ocultamento e consequente violência simbólica sofrida pelas mulheres negras:

Como todo mito, o da democracia racial oculta algo para além daquilo que mostra. Numa primeira aproximação, constatamos que exerce sua violência simbólica de maneira especial sobre a mulher negra. Pois o outro lado do endeusamento carnavalesco ocorre no cotidiano dessa mulher, no momento em que ela se transfigura na empregada doméstica. É por aí que a culpabilidade engendrada pelo seu endeusamento se exerce com fortes cargas de agressividade. É por aí, também, que se constata que os termos mulata e doméstica são atribuições de um mesmo sujeito. A nomeação vai depender da situação em que somos vistas. (GONZALEZ, 1984, p. 228).

Em primeira pessoa, Lélia Gonzalez (1984) discursa sobre a violência simbólica vivida pela mulher negra e empregada doméstica. De acordo com a autora a mulata será sempre empregada doméstica aos olhos da sociedade machista, patriarcal e racista.

Durante o período escravocrata era a mucama quem realizava os afazeres domésticos da casa grande. Lélia Gonzalez esclarece que a empregada doméstica de hoje é a mucama, porém com a profissão legalizada, pois, o ocultamento e a invisibilidade sofridos pelas mulheres não se alteraram substancialmente:

Quanto à doméstica, ela nada mais é do que a mucama permitida, a da prestação de bens e serviços, ou seja, o burro de carga que carrega sua família e a dos outros nas costas. Daí, ela ser o lado oposto da exaltação; porque está no cotidiano. E é nesse

cotidiano que podemos constatar que somos vistas como domésticas. Melhor exemplo disso são os casos de discriminação de mulheres negras da classe média, cada vez mais crescentes. Não adianta serem “educadas” ou estarem “bem vestidas” (afinal, “boa aparência”, como vemos nos anúncios de emprego é uma categoria “branca”, unicamente atribuível a “brancas” ou “clarinhas”). Os porteiros dos edifícios obrigam-nos a entrar pela porta de serviço, obedecendo instruções dos síndicos brancos (os mesmos que as “comem com os olhos” no carnaval ou nos oba-oba [...] só pode ser doméstica, logo, entrada de serviço. E, pensando bem, entrada de serviço é algo meio maroto, ambíguo, pois sem querer remete a gente prá outras entradas (não é “seu” síndico?). É por aí que a gente saca que não dá prá fingir que a outra função da mucama tenha sido esquecida. Está aí. Mas é justamente aquela negra anônima, habitante da periferia, nas baixadas da vida, quem sofre mais tragicamente os efeitos da terrível culpabilidade branca. Exatamente porque é ela que sobrevive na base da prestação de serviços, segurando a barra familiar praticamente sozinha. (GONZALEZ, 1984, p. 230-231).

A partir do texto de Lélia Gonzalez (1984) pode-se inferir que o ocultamento das empregadas domésticas é percebido quando elas são esquecidas e, portanto, discriminadas enquanto sujeitos de direito. Segundo a autora o ocultamento proporcionado pela elite branca é tão nítido que a função da mucama não foi esquecida.

A invisibilidade e o ocultamento da classe de trabalhadoras domésticas permitem que o emprego doméstico seja visto como algo corriqueiro, trivial, sem importância e consequentemente, sem necessidade de reconhecimento e de direitos.

De acordo com Luciana Candido Barbosa:

O percurso histórico de 80 de anos de luta do movimento das trabalhadoras domésticas no Brasil revela a importância dos sujeitos políticos que vivenciam as desigualdades protagonizando suas próprias lutas e se colocando como cidadãos de direito. Além disso, retira do ocultamento e da invisibilidade o não reconhecimento e a não valorização do trabalho doméstico como uma profissão digna e decente, explicitando com isso os conflitos existentes na relação de trabalho. (BARBOSA, 2013, p. 80-81).

De acordo com a autora a luta por direitos do movimento de trabalhadoras domésticas no Brasil foi de grande importância para a valorização do seu trabalho e emprego.

É possível afirmar que atualmente, passados mais de cento e trinta anos da abolição da escravidão no Brasil, a empregada doméstica é finalmente um novo sujeito de direitos. Em decorrência da exclusão social e normativa, da invisibilidade, do ocultamento, da marginalização e da subalternidade sofridos pela classe de trabalhadoras domésticas historicamente, considera-se a empregada doméstica um novo sujeito de direitos. Dessa forma, a empregada doméstica seria um novo sujeito que conquistou ao longo dos últimos anos novos direitos.

É possível falar-se em novo sujeito de direitos em razão da exclusão normativa que atingiu as empregadas domésticas ao longo dos anos. Historicamente os empregados rurais e as empregadas domésticas foram tratados de modo distinto e preconceituoso em relação aos demais empregados celetistas. O emprego rural somente foi regulamentado em 1973, enquanto o emprego doméstico ganhou regulamentação mais ampla e suficiente mais tarde ainda, em 2015. A falta de regulamentação normativa, somada aos preconceitos sociais que são herança escravocrata no emprego doméstico, fizeram com que as trabalhadoras permanecessem à margem da sociedade, sendo ocultadas e invisibilizadas pela normatização elitista branca.

Ao pensar na empregada doméstica enquanto um novo sujeito de direitos deve-se avaliar também a interseccionalidade. De acordo com Djamila Ribeiro (2019, p. 123) pensar a “[...] interseccionalidade é perceber que não pode haver primazia de uma opressão sobre as outras e que é preciso romper com a estrutura. É pensar que raça, classe e gênero não podem ser categorias pensadas de forma isolada, porque são indissociáveis.” Para que a empregada doméstica se empodere<sup>5</sup> e se afirme como um novo sujeito de direitos é preciso romper com a dominação racista, classista e sexista.

O conceito de interseccionalidade foi cunhado em 1989 por Kimberlé Crenshaw em sua tese de doutorado:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (CRENSHAW, 2002, p. 177).

A empregada doméstica sofre preconceitos relacionados ao gênero, principalmente em relação ao salário, conforme acontece de modo geral com as trabalhadoras brasileiras. Pesquisa recente realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (2018) comprova que a mulher ainda recebe em média 20,5% menos que os homens no país. A partir do estudo sobre a diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais

---

<sup>5</sup> “[...] o empoderamento diz respeito a mudanças sociais numa perspectiva antirracista, antielitista e antissexista, por meio das mudanças das instituições sociais e das consciências individuais. Para ela, é necessário criar estratégias de empoderamento no cotidiano e em nossas experiências habituais no sentido de reivindicar nosso direito à humanidade.” (RIBEIRO, 2019, p. 135).

(Pnad Contínua -2018) foi elaborado pelo IBGE uma tabela para ilustrar a situação da mulher no mercado de trabalho.

**Tabela 1 – Rendimento médio habitual do trabalho e razão (%) do rendimento de mulheres em relação aos homens**

**Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos ocupacionais, participação de mulheres na ocupação e razão (%) do rendimento de mulheres em relação ao de homens - Brasil - 4º trimestre -2018**

Grupamentos ocupacionais	Rendimento médio habitual do trabalho principal (R\$)		Participação de mulheres na população ocupada (%)	Percentual de horas trabalhadas na semana de referência pela mulheres em relação a de homens (%)	Razão do rendimento médio habitual de mulheres em relação ao de homens (%)
	Homem	Mulher			
<b>Total</b>	<b>2.491</b>	<b>1.978</b>	<b>45,6</b>	<b>88,4</b>	<b>79,4</b>
Diretores e gerentes	6.216	4.435	41,8	95,5	71,3
Profissionais das ciências e intelectuais	5.890	3.819	63,0	90,3	64,8
Técnicos e profissionais de nível médio	3.320	2.386	45,2	95,4	71,9
Trabalhadores de apoio administrativo	2.071	1.785	64,5	97,2	86,2
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	59,0	88,0	66,2
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.397	999	21,1	82,6	71,5
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	16,2	83,0	65,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	13,8	92,3	68,8
Ocupações elementares	1.060	951	55,3	86,1	89,8
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	13,2	89,8	100,7

**Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (2018).**

Após a análise da tabela percebe-se que o único grupamento ocupacional em que o rendimento médio habitual do trabalho principal da mulher é maior que o homem (diferença pequena) é em cargos em que o ingresso ocorre por concursos públicos. Nas outras situações de grupamento ocupacional relacionados pela pesquisa a mulher tem um rendimento menor, apesar trabalhar mais horas em relação aos homens. Os dados confirmam a percepção de que em um país historicamente machista como é o caso do Brasil as mulheres ainda recebem um salário menor que o homem exercendo a mesma função.

Dessa perspectiva, a abordagem feminista não pode ser pensada somente em relação ao gênero, pois as mulheres não formam um grupo homogêneo. As empregadas domésticas também sofrem preconceitos em relação à raça, sendo a maioria delas mulheres negras.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo DIEESE e publicada no “O Emprego Doméstico no Brasil - Estudos e Pesquisas, número 68”:

O trabalho doméstico no Brasil é, na maioria das vezes, exercido pela mulher negra. Entre 2004 e 2011, a proporção de mulheres negras ocupadas nos serviços domésticos no país cresceu de 56,9% para 61,0%, ao passo que entre as mulheres não negras observou-se uma redução de 4,1% pontos percentuais, com a participação correspondendo a 39,0%, em 2011. Em todas as regiões do país, a tendência de elevação do percentual de trabalhadoras domésticas negras esteve presente, exceto para a região Norte, onde passou de 79,6%, em 2004, para 79,3%, em 2011. A região Sudeste registrou o maior aumento de mulheres negras ocupadas no trabalho doméstico no período, com o percentual correspondendo a 52,3%, em 2004, e atingindo 57,2%, em 2011 [...] O contingente elevado de mulheres negras no trabalho doméstico é consequência da histórica associação entre este tipo de atividade e a escravidão, em que tal função era majoritariamente delegada às mulheres negras. Atualmente, ainda existem resquícios dessas relações escravagistas no emprego doméstico, havendo, com frequência, preconceito e desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho. As relações de trabalho são marcadas, muitas vezes, por relações interpessoais e familiares, descaracterizando o caráter profissional da ocupação (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2013, p. 6).

O pesquisador relaciona, como também foi feito no presente estudo, o emprego doméstico à era escravocrata, vinculação que contribui para invisibilidade e ocultamento das empregadas domésticas.

A tabela abaixo relaciona as empregadas domésticas do Brasil à raça:

**Tabela 2 – Distribuição das empregadas domésticas por faixa etária, segundo cor/raça  
Brasil 2004 e 2011 (em %)**

**Distribuição das empregadas domésticas por faixa etária, segundo cor/raça  
Brasil 2004 e 2011 (em %)**

Faixa etária	2004			2011		
	Negras	Não Negras	Total	Negras	Não Negras	Total
10 a 17 anos	7,0	4,9	6,1	4,3	3,4	3,9
18 a 24 anos	18,7	14,4	16,8	10,6	7,3	9,3
25 a 29 anos	14,1	12,4	13,4	10,3	6,9	8,9
30 a 39 anos	26,5	28,0	27,2	27,8	27,0	27,5
40 a 49 anos	21,1	25,1	22,8	27,4	30,1	28,5
50 anos e mais	12,6	15,3	13,7	19,6	25,4	21,9
<b>Total<sup>(1)</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui pessoas sem declaração de idade

Obs.: a) Negras = Pretas e Pardas e Não negras = Brancas, amarelas e indígenas

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2013).

Após a análise da tabela é possível perceber que a maioria das empregadas domésticas são negras entre 30 a 39 anos e que o número de trabalhadoras no emprego doméstico na faixa etária de 50 anos cresceu no período analisado. “O emprego doméstico ainda permanece como uma das principais possibilidades de inserção das mulheres pobres, negras, de baixa escolaridade e sem qualificação profissional, no mercado de trabalho” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS, 2013, p. 6-7).

Não é possível analisar o emprego doméstico sem levar em consideração os 354 anos de escravidão negra no Brasil, juntamente com suas consequências atuais e o machismo enraizado na sociedade. Os referidos aspectos culturais estão inteiramente ligados ao emprego doméstico. Por se tratar de um trabalho exercido majoritariamente por mulheres, negras e pobres em uma sociedade machista e racista, o emprego doméstico é considerado invisibilizado e ocultado. Portanto, é necessária uma mudança na sociedade machista, racista e classista em busca de um olhar que vise a igualdade e a redução do ocultamento e da invisibilidade da empregada doméstica no Brasil

#### **2.4 Redução do ocultamento e da invisibilidade da empregada doméstica no Brasil**

Como visto anteriormente, a força de trabalho doméstica é composta majoritariamente por mulheres negras que historicamente sofreram com a subtração de seus direitos fundamentais. Além disso, o trabalho doméstico é desvalorizado e discriminado na sociedade. Por ser um trabalho não reconhecido socialmente e pelo fato de as empregadas domésticas

terem sido “esquecidas” ao longo da história brasileira, tanto juridicamente quanto socialmente, é possível afirmar que são ocultadas e invisibilizadas.

É necessário reconhecimento social do trabalho doméstico bem como a garantia de direitos que por muito tempo não foram estendidos a essas mulheres. O sindicato é um importante instrumento de redução do ocultamento e invisibilidade das empregadas domésticas.

O sindicato sempre foi instrumento de luta para garantir a conquista de direitos trabalhistas e empoderamento dos trabalhadores.

A partir de entrevistas com empregadas domésticas, sindicalizadas e não sindicalizadas, Louisa Acciari ressalta a importância do sindicato na vida dessas mulheres:

A maior transformação que ocorre dentro do movimento talvez seja a percepção que as domésticas têm si mesmas, levando-as a um processo de empoderamento. Através da militância, elas percebem não só o valor da profissão de doméstica, mas o valor de si como pessoas, e conseguem transformar os elementos de opressão de gênero, raça e classe em armas de luta coletiva (BERNARDINO-COSTA, 2013; GONÇALVES, 2010; HILL COLLINS, 2000). O movimento traz novas oportunidades e novas responsabilidades: viagens, formação, participação de comissões parlamentares, em Brasília, negociação com o governo e com a OIT, em Genebra. Às vezes, passar de simples empregada para dirigente sindicalista significa imensa mudança para essas mulheres. Muitas delas tiveram que interromper os estudos antes de completar o Ensino Médio, e tarefas de líderes políticos como ler, escrever, ou falar em público, podem ser bastante complexas. As dirigentes tiveram que aprender a entender uma lei, a fazer cálculos para a previdência ou para o salário das domésticas que buscam ajuda no sindicato. Aliás, muitas falam que mesmo não tendo diploma universitário, elas fizeram “a escola da vida”. (ACCIARI, 2016, p. 141).

A citada autora entende o sindicato como uma forma de empoderamento das empregadas domésticas. O sindicato é um local de novas oportunidades, ou seja, um sindicato bem estruturado é capaz de dar visibilidade às empregadas domésticas para que elas conquistem novos direitos.

Para que o sindicato seja capaz de reduzir o ocultamento e a invisibilidades das empregadas domésticas é necessário que elas se sintam reconhecidas e que possam buscar a conquista de novos direitos. E, para que haja o reconhecimento por parte das referidas empregadas, o sindicato deve dar voz às trabalhadoras de modo que participem ativamente da tomada de decisões coletivas para melhoria das condições da classe. O sindicato deve buscar a inclusão de cada empregada doméstica para que seja realmente um espaço de poder que diminua a invisibilidade e o ocultamento da classe. Um sindicato forte é de suma importância pois “[...] o sentimento coletivo de pertencimento é fator preponderante para forçar o Estado a edição de regras gerais de limitação e exploração do trabalho” (ALVES, 2013, p. 498).



A correta agregação ao sindicato poderá ser importante meio de redução do ocultamento e invisibilidade das empregadas domésticas.

Sobre as expectativas para melhores condições de vida dos representados pelos sindicatos no país Amauri Cesar Alves entende que:

[...] dadas as possibilidades do exercício da representação coletiva, o que se espera do sindicato no Brasil é que fortaleça sua atuação no plano da construção da norma jurídica autônoma e que aproveite o cenário plural consolidado nos últimos anos para se desvencilhar de toda e qualquer amarra corporativista que ainda lhe cerceie as possibilidades de melhorar a vida de seus representados. (ALVES, 2015, p. 196).

De acordo com o citado autor pode-se inferir que os sindicatos devem se fortalecer no plano da construção da norma jurídica autônoma, no cumprimento das funções sociais e políticas e também na melhoria das condições de pactuação da força produtiva. Por meio de um sindicato forte, representativo e que cumpra as funções juscoletivas trabalhistas, pode-se dizer que o objetivo específico de redução do ocultamento e da invisibilidade da empregada doméstica estará cumprido.

Márcio Túlio Viana e Maíra Neiva Gomes no artigo intitulado “Contribuições da ‘filosofia da diferença’ para a ‘desmercantilização’ do trabalho: esboço de um novo modelo de atuação sindical que se contraponha ao controle do ‘império’”, destacam a importância do sindicato para o trabalhador:

Ocorre que os sindicatos são essenciais para a formulação de políticas sociais e instituição de limites a exploração da força de trabalho, o que tende a provocar, conseqüentemente, a “desmercantilização” desta. Somente a organização coletiva dos trabalhadores propiciada pela solidariedade coletiva – possível nos limites do sistema – surgida com a concentração de trabalhadores para racionalizar a produção, foi capaz de impor limites à exploração da mão de obra e buscar a igualdade material entre os sujeitos da relação de trabalho. (VIANA; GOMES, [2011]).

[...] Para se contrapor ao poder maleável e flexível da sociedade de controle, o sindicato deverá auxiliar a formação de redes solidárias de resistência, nas quais ele próprio tenha papel essencial. Estas redes poderão integrar os indivíduos em todas as suas facetas, valorizando a resistência contra a exploração do trabalho, a discriminação racial, de gênero, sexual, religiosa e buscando a distribuição de propriedades urbanas e rurais, de renda e de poder e a universalização da educação e do conhecimento. (VIANA; GOMES, [2011]).

A partir do entendimento dos citados autores, pode-se inferir que o sindicato permitirá minimizar a exploração da mão de obra doméstica tanto social quanto juridicamente. O sindicato também pode ser entendido como meio de resistência contra a exploração do trabalho doméstico e instrumento essencial contra as discriminações sofridas pelas empregadas domésticas, sendo meio de diminuição do ocultamento e invisibilidade.

May Garcia Castro destaca os desafios a serem cumpridos pelos sindicatos para proporcionar melhores condições de vida para as trabalhadoras domésticas:

O desafio é não somente respeitar as variações internas nas alteridades, mas reconhecer que distintos movimentos, como os das trabalhadoras domésticas organizadas, têm um processo e um modelo próprio de realização, que pode inclusive descartar alguns dos parâmetros originais de movimentos afins, como a ênfase na chamada esfera da reprodução e sua identificação com o privado. (CASTRO, 1992, p. 72).

Para efetiva representação e fortalecimento dos novos sujeitos coletivos trabalhistas é necessário reconhecer inicialmente a invisibilidade e o ocultamento como forma de impedimento ou obstrução da aquisição de novos direitos trabalhistas pelas empregadas domésticas. A partir desse reconhecimento o sindicato deve enfrentar a busca pelo sentimento de pertencimento das empregadas domésticas. Para gerar sentimento de pertencimento ao sindicato, as empregadas domésticas devem desenvolver consciência de classe para assim formarem um elo representativo sindical na busca de novos direitos e redução da invisibilidade e do ocultamento. Tudo isso parte, conforme será visto, da correta agregação sindical.

### **3 TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL: ANÁLISE HISTÓRICA, SOCIOLOGICA E JURÍDICA DA DESIGUALDADE NORMATIVA**

O presente capítulo fará uma análise histórica, sociológica e jurídica da desigualdade normativa vivenciada pelos trabalhadores domésticos no Brasil. Para isso, versará sobre a evolução dos direitos das empregadas domésticas destacando fatos importantes como a fase de ampla exclusão de direitos vivida por eles durante o período de 1888 a 1972. Tratará também da inclusão reduzida de direitos no contexto doméstico a partir de 1972 até 1988. Ainda examinará a Assembleia Nacional Constituinte (1987-1988)<sup>6</sup>, que promoveu ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos, porém com preservação da desigualdade. O capítulo estudará também as evoluções civilizatórias pontuais no período entre 1988 e 2013, com ênfase à Emenda Constitucional número 72/2013 (BRASIL, 2013). Ademais, trará aspectos gerais da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015), também conhecida como “Lei das Domésticas”. O capítulo estudará ainda a aplicação subsidiária da norma celetista reformada no âmbito do contrato de emprego doméstico. Por fim, far-se-á uma análise do paralelismo contratual doméstico.

#### **3.1 Análise histórica e sociológica do trabalho em âmbito doméstico**

O emprego doméstico é, no Brasil, historicamente, herança escravocrata, pois mesmo com a abolição no ano de 1888 a categoria permaneceu sem regulamentação por muito tempo, e conseqüentemente sem a proteção justrabalhista garantida paulatinamente a outras categorias de empregados.

Ao longo dos anos, o trabalho doméstico se tornou predominantemente feminino, o que é de fácil constatação. Isso se deve também às heranças do período escravocrata, no qual as mulheres escravas cuidavam dos serviços da casa, tais como cozinhar, limpar, organizar, servir de ama de leite para os filhos dos senhores e até de companhia para suas esposas e filhas. A Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho que versa sobre o trabalho doméstico reconhece que as mulheres são maioria no emprego doméstico. Por essa razão, o presente trabalho dissertativo optou por se referir às trabalhadoras da avença doméstica como “empregadas domésticas”. De acordo com o texto da Convenção:

---

<sup>6</sup>Sobre o tema veja também “Direito dos Trabalhadores na Assembleia Nacional Constituinte: Análise crítica da tramitação das regras dos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição da República” (ALVES; CASTRO; LINHARES, 2019).

Considerando que o trabalho doméstico continua sendo subvalorizado e invisível e é executado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos;

Considerando também que, em países em desenvolvimento, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da força de trabalho nacional e permanecem entre os mais marginalizados. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011).

O texto da Convenção reconhece as condições precárias que a empregada doméstica enfrentou e enfrenta até hoje em relação aos demais trabalhadores. Essas condições que permitem que o trabalho em âmbito doméstico seja subvalorizado serão estudadas ao longo do presente trabalho.

Em 13 de maio de 1888 houve a abolição da escravatura. Dessa forma, as pessoas que antes laboravam como escravas nas casas dos senhores se tornaram, em sua maioria, trabalhadoras domésticas. Mulheres negras recém-libertas, como não conseguiam outra ocupação, muitas vezes exerciam seu labor em troca de moradia e alimentação, não divergindo muito da situação laboral anterior, embora agora fossem juridicamente livres (QUEIROZ, SILVA, 2018).

Apesar das mudanças semânticas e jurídicas (passaram de escravas a trabalhadoras domésticas), a subordinação aos patrões, os limites de horas trabalhadas e a falta da dignidade humana no âmbito social permaneciam praticamente os mesmos.

Em 1923, quando o Brasil ainda era denominado “República dos Estados Unidos do Brasil”, houve a promulgação do Decreto 16.107, que tinha por objetivo regulamentar a locação de serviços domésticos (BRASIL, 1923). Foi a primeira regulamentação (mínima) que as trabalhadoras domésticas tiveram após a abolição da escravatura. O referido Decreto apontava como “locadores de serviço doméstico”, dentre outros “os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, angommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, amas secas ou de loite, costureiras, damas de companhia” (BRASIL, 1923). Note-se que à época, pouco importava a finalidade lucrativa ou não do contratante (locatário), diferentemente do que ocorrerá nas legislações posteriores pertinentes às empregadas domésticas. Curioso destacar que ao tratar do “contrato de locação” o Decreto já trazia a figura da justa causa e do aviso prévio, mesmo que de forma tímida e pouco elaborada (BRASIL, 1923).

Em 1941 houve a edição do Decreto Lei 3.078, disciplinando a locação de empregados em serviço doméstico (BRASIL, 1941). Esse Decreto considerava empregada doméstica quem realizava prestação de serviço em residência particular mediante remuneração (BRASIL, 1941). O artigo 2º do Decreto Lei 3.078/1941 obrigava o uso da Carteira de Trabalho e para consegui-la a empregada doméstica deveria apresentar atestado de boa conduta, bem como atestado médico de vacina e de saúde, que deveriam ser renovados a cada dois anos (BRASIL, 1941). Além disso, o referido decreto também denominava o contrato de trabalho da empregada doméstica como um contrato de locação (BRASIL, 1941). Essa denominação demonstra a coisificação, invisibilidade e ocultamento da empregada doméstica perante a sociedade e principalmente perante seu empregador. Interessante destacar que a doutrina diverge quanto à aplicabilidade do Decreto 3.078/1941, pois, em seu artigo 15 dispõe que dentro de 90 dias o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio iria expedir um regulamento para a execução do Decreto-Lei, o que nunca ocorreu (BRASIL, 1941). Com a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 entendeu-se majoritariamente na jurisprudência que o Decreto Lei 3.078 havia sido revogado tacitamente, embora essa não seja a compreensão de Alice Monteiro de Barros:

Em 1941, edita-se o Decreto-Lei n.3.078, disciplinando a locação dos empregados em serviços domésticos. Intensa polêmica foi travada em torno da sua vigência. Havia quem entendesse que o referido diploma legal não entrara em vigor, à falta de regulamentação (J. Antero de Carvalho. *Direito e jurisprudência do trabalho*, p. 92; outros (Mozart Victor Russomano) sustentavam a sua autoexecutoriedade no que fosse possível, e, finalmente havia os que consideravam revogado pela CLT e legislação complementar (Arnaldo Sussekind e Evaristo de Moraes Filho. *Temas atuais de Trabalho e Previdência*. São Paulo: LTr Editora, 1976, p. 140). Em nosso entender, a CLT quando disciplinou as relações individuais e coletivas de trabalho, excluindo o doméstico de sua esfera normativa (art. 7º, “a”), não revogou o Decreto-Lei n. 3.078, mas simplesmente deixou de estender ao empregado doméstico as normas consolidadas, embora o entendimento jurisprudencial dominante fosse em sentido contrário. (BARROS, 2016, p.221).

É possível compreender da divergência doutrinária que se vigente, não foi o citado Decreto eficaz, pois na prática não surtiu efeitos. Por outro lado, de acordo com Pamplona Filho e César Villatore:

Com base neste último entendimento, há quem defenda que seu vigor durou, portanto, até a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, ou mesmo que continuou vigorando, após o advento da supracitada legislação, somente sendo revogada com a publicação da chamada "Lei do Doméstico" (Lei n. 5.859/72). (PAMPLONA FILHO; VILLATORE,2001, p. 42).

Conforme exposto anteriormente, alguns doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros (2016), defendem que a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho não havia revogado tacitamente o Decreto Lei 3.078/1941, que esteve em vigor até a promulgação da Lei 5859/1972, que será estudada oportunamente. Contrariamente, outros doutrinadores como exemplificativamente Arnaldo Sussekind e Evaristo de Moraes Filho (1976) entendem que mesmo com a exclusão clara e total dos direitos dos empregados domésticos de seu texto legal a CLT havia revogado tacitamente o Decreto Lei 3.078/1941.

Maurício Godinho Delgado caracteriza como fase de exclusão jurídica, o período de tempo em que as trabalhadoras domésticas não receberam qualquer proteção por parte do Direito:

A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização desse campo jurídico (1930, em diante). Por décadas permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional.

De fato, a CLT excluiu, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário de tempo de serviço.

Um antigo diploma fez referência a esses trabalhadores (Decreto-Lei n.3.078, de 1941), com fito de lhes atribuir determinados direitos. Porém impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior- a qual jamais foi procedida. (DELGADO,2018, p. 448).

As empregadas domésticas foram excluídas do Direito do Trabalho desde a sua institucionalização, que se deu na década de 1930. O Decreto 16107/1923 foi uma primeira referência pouco significativa, seguida de anos sem nenhuma proteção (BRASIL, 1923).

Importante ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho, à época de sua promulgação, excluiu expressamente as empregadas domésticas da proteção de seu artigo 7º (BRASIL, 1943). Sobre o período de exclusão jurídica das empregadas domésticas, Amauri Cesar Alves destaca:

A explicação (que não me parece ser fundamentação) do legislador para a desigualdade injusta era a de que o empregador doméstico, ao contrário do que pode acontecer com o empregador celetista, não explora a atividade do trabalhador com o objetivo de obtenção de ganhos econômicos no mercado. Havia, até aqui, uma inversão de valores básicos: proteção ao empregador doméstico (e não ao empregado) que, na percepção do Estado, não teria condições de cumprir as mesmas exigências legais que cumpria o empregador celetista. Não havia, portanto, reconhecimento de igualdade fática entre todo e qualquer trabalhador empregado, infeliz e absurdamente. (ALVES, 2013, p. 147).

A justificativa utilizada para a exclusão das empregadas domésticas dos contornos protetivos legais será sempre a finalidade não lucrativa (ou não econômica) do empregador, fato este que será analisado no decorrer da presente dissertação.

Em 11 de dezembro de 1972 foi promulgada a Lei 5.859 (BRASIL, 1972), que estabeleceu alguns poucos direitos às empregadas domésticas, mas não foi capaz de criar reconhecimento social ao trabalho doméstico, cujo status de emprego era negado pelo artigo 7º, alínea “a” da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Antes da promulgação da Lei 5.859/1972 as trabalhadoras do âmbito doméstico tinham regulamentação no Código Civil de 1916, mesmo após a promulgação do Decreto Lei 5.452 de 1943, notadamente conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

A Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972 é conhecida como a primeira “Lei das domésticas” no Brasil. Já em seu artigo 1º, traz a definição de empregada doméstica considerada como quem “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972). O artigo 2º da referida Lei exige que para ser admitida a empregada apresente ao seu empregador um atestado de boa conduta e, a critério do empregador, também apresente um atestado de saúde (BRASIL, 1972). Dessa forma, apesar de regulamentar a profissão, a Lei traz critérios nitidamente discriminatórios em relação aos demais empregados. Além disso, apesar de assegurar férias anuais remuneradas às trabalhadoras domésticas, o legislador decidiu por conceder um período inferior a 30 dias, divergindo do período concedido aos demais trabalhadores celetistas: “O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestados a mesma pessoa ou família” (BRASIL, 1972). A Lei 5859/1972 garantiu às empregadas domésticas os benefícios e serviços da Lei da Previdência Social, na condição de segurados obrigatórios (BRASIL, 1942).

Foi com o advento da Constituição da República de 1988 que as empregadas domésticas obtiveram um significativo progresso em relação aos seus direitos trabalhistas, apesar de não ser o ideal (BRASIL, 1988b). Por isso, passa-se agora à análise da tramitação do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição da República durante a Assembleia Nacional Constituinte (BRASIL, 1988b).

A Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, resultante da abertura política, contou com 8 Comissões, sendo: Comissão da Soberania e dos Direitos do Homem e da Mulher; Comissão da Organização do Estado; Comissão da Organização dos Poderes e

Sistema de Governo; Comissão da Organização Eleitoral, Partidária e Garantia das Instituições; Comissão do Sistema Tributário, Orçamento e Finanças; Comissão da Ordem Econômica; Comissão da Ordem Social e Comissão da Família, Educação, Cultura e Esporte. Cada uma das Comissões citadas acima contava com 3 Subcomissões. Havia, então, 24 grupos de trabalho na Assembleia.

Para estudar como ocorreu a tramitação do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição durante a Assembleia Nacional Constituinte será analisada especificamente a Comissão da Ordem Social. Para fins desta dissertação, a Subcomissão que merece destaque é a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos.

A Assembleia Nacional Constituinte foi dividida em cinco fases, sendo:

- 1) Subcomissões Temáticas - elaboração dos dispositivos constitucionais por subtemas;
- 2) Comissões Temáticas - elaboração dos Capítulos, por temas;
- 3) Comissão de Sistematização - elaboração dos Títulos, sistematização dos dispositivos aprovados pelas Comissões e elaboração do Projeto de Constituição;
- 4) Plenário da ANC - discussão e votação de toda a matéria;
- 5) Comissão de Redação - redação final da matéria aprovada (BRASIL, 1993, p. 1).

Os artigos da chamada “Constituição Cidadã” passaram por essas cinco fases e sofreram muitas emendas até chegarem ao texto conhecido hoje.

Durante a Assembleia Nacional Constituinte houve intensa participação popular, como destaca Ulysses Guimarães em seu discurso na promulgação da Constituição da República de 1988. A referida participação popular contou com a presença de representante das empregadas domésticas, com o intuito de reivindicar direitos que até então eram praticamente inexistentes:

[...] a participação foi também pela presença, pois diariamente cerca de dez mil postulantes franquearam, livremente, as onze entradas do enorme complexo arquitetônico do Parlamento, na procura dos gabinetes, comissões, galeria e salões. Há, portanto, representativo e oxigenado sopro de gente, de rua, de praça, de favela, de fábrica, de trabalhadores, de cozinheiras, de menores carentes, de índios, de posseiros, de empresários, de estudantes, de aposentados, de servidores civis e militares, atestando a contemporaneidade e autenticidade social do texto que ora passa a vigorar. Como o caramujo, guardará para sempre o bramido das ondas de sofrimento, esperança e reivindicações de onde proveio. (BRASIL, 1988b).

No decorrer da primeira reunião da Comissão da Ordem Social, realizada em 1º de abril de 1987, houve a instalação e eleição do Presidente e Vice-Presidente da referida Comissão, bem como a divisão da Comissão nas Subcomissões.

O Constituinte Edme Tavares (PFL) foi eleito Presidente da Comissão da ordem Social. Helio Costa (PMDB) e Adylson Motta (PDS) foram eleitos primeiro e segundo Vice-



Presidentes, respectivamente. Por sua vez, o Constituinte Almir Gabriel (PMDB) foi eleito Relator da referida Comissão.

Na 2º reunião da Comissão da Ordem Social, realizada em 25 de maio de 1987, o Constituinte Ulysses Guimarães destacou a ideia de pluralidade da chamada “Constituição Cidadã”:

O SR. CONSTITUINTE PRESIDENTE ULYSSES GUIMARÃES: –Registro também essa circunstância de que esses corredores, essas salas, os escritórios, ou as salas dos Deputados, a minha própria sala, como Presidente da Constituinte, constantemente procurada e freqüentada, principalmente pelas camadas, pelos representantes dos setores mais humildes da população: domésticas, índios e tantos outros, dando, portanto, um odor, um cheiro, uma presença, uma contribuição realmente popular, de busca de justiça social a este formidável instrumento constitucional, que será matriz de todas as leis posteriores, na busca de justiça social para o Brasil. Quero, pois, meu caro Presidente Edme Tavares, agradecer essa motivação, essa confiança, esse entusiasmo que temos. Venceram, galhardamente, uma etapa difícil, porque tiveram o primeiro contato com a realidade; tiveram de fazer o trabalho de garimpagem, de joeirarem entre tanto trabalho, para se consubstanciar nestes documentos que aqui se encontram. E diferente do que aconteceu em outras constituintes, tem a contribuição erudita, sim, dos autores, sim, das outras Constituições, sim, mas tem muito de gente que veio aqui falar, como vimos recentemente, neste filme, gente efetivamente do povo, que veio aqui também falar, dizer, trazer a sua contribuição. Portanto, eu saúdo aqui estes atletas do pensamento brasileiro, de civismo que cruzaram vitoriosamente este primeiro março, entregando o facho às Comissões Temáticas. Eu sei que este facho não vai cair, não vai desaparecer; eles levarão para a Comissão de Sistematização e, posteriormente, ao plenário. (BRASIL, 1987, p. 11-12).

Para se referir à participação popular, o Deputado Ulysses Guimarães usou como exemplo representantes dos “setores mais humildes da população” as empregadas domésticas, reconhecendo assim a invisibilidade dessas mulheres em relação aos demais setores da sociedade. As empregadas domésticas possuíam menos direitos que os demais empregados, trabalhavam mais tempo (não havia regulamentação de jornada) e muitas vezes não recebiam sequer salário mínimo, que lhes era sonogado reiteradamente (BRASIL, 1988a).

Sobre estabilidade no emprego, direito até hoje praticamente inexistente no Direito do Trabalho brasileiro (apesar de se tratar de um direito social e, portanto, direito fundamental e de aplicação imediata), os constituintes divergiam sobre sua extensão à relação de emprego doméstico:

O SR. CONSTITUINTE ADYLSO MOTA: – Sr. Presidente, estou ouvindo, aprendendo e procurando até, através desse subsídio, formar uma convicção. Acho que todos nós, aqui, temos a preocupação em avançar socialmente, independentemente de Partido. Não acredito que alguém possa ser contra avanços na área social. Acho que o que está em questão, aqui, é a dosagem da coisa, até que ponto vai. Vou fazer uma pergunta e peço que me entendam como algo sério, não vou fazê-la com qualquer outro objetivo. Quando se fala, aqui, em estabilidade – o

Deputado Ruy Nedel já levantou isso, assim como o Deputado Osvaldo Bender, e fico contente com isso, porque é Deputado de um Partido que não o meu e que se diz progressista, qualquer colocação que eu fizesse aqui, pelo fato de ser de um Partido que dizem ser conservador, colocar-me-ia numa situação muito delicada, embora eu me considere até bastante sensível aos problemas da área social – existem alguns tipos de trabalho que têm as suas peculiaridades, vejo, no instituto da estabilidade, ser incluída a empregada doméstica; tenho um grande respeito por todo tipo de trabalho, mas esta é uma atividade que tem a sua peculiaridade, é uma empregada que vai participar da intimidade da minha casa, da casa de qualquer um de nós. Eu pergunto como ficaria essa situação? Como funcionaria o instituto da estabilidade, no caso, por exemplo, de uma empregada que eu não desejasse dentro da minha casa? Quero saber apenas como orientação, porque é um caso que me preocupa. De um momento em diante, se uma pessoa que não serve à minha maneira de ser e à intimidade da minha família, passa até a ser um ato de violência isso, porque está indo até contra o princípio da inviolabilidade do meu lar. Assim, eu pergunto até que ponto seria atingida essa estabilidade, com relação à empregada doméstica? Diga-se, de passagem, que jamais tive, na minha casa, empregada que não tivesse todas as suas garantias e jamais paguei menos de salário mínimo; pelo contrário, nunca paguei menos de dois salários mínimos para uma empregada doméstica. Acho, que tenho uma certa autoridade para levantar o assunto, porque sempre tratei empregada doméstica como pessoa da minha família, dentro da minha casa. Agora, sempre tive a liberdade de escolher quem trabalhou dentro da minha casa. Assim, eu perguntaria, apenas para me situar: como ficaria isso? Deixo essa pergunta para que, ao longo do debate, que tem o fim de esclarecer, viesse o problema. (BRASIL, 1987, p.43).

Em resposta ao Constituinte Adylson Motta, o Constituinte Edmilson Valentim explicou:

O SR. CONSTITUINTE EDMILSON VALENTIM: Na questão da empregada doméstica, que o Constituinte perguntou, eu acredito que quando os Constituintes levantarem o facultado contrato de experiência de 90 dias, não só com relação à empregada doméstica, mas com qualquer outro tipo de trabalho onde ele for mostrar a sua capacidade, em três meses tem-se condições de avaliar, de conhecer, de discutir, de verificar como se comporta esse trabalhador, de analisar, realmente, a sua competência, a sua conduta. Nós acreditamos que possam existir malandros, empregados que gostam de se aproveitar, mas isso, frente ao grande universo de trabalhadores do nosso País, são ínfimas minorias. Como se diz, toda regra tem sua exceção e temos que legislar para a grande esmagadora maioria. (BRASIL, 1987, p.44).

Também em defesa da estabilidade para as empregadas domésticas o Constituinte Geraldo Campos alegou:

O SR. CONSTITUINTE GERALDO CAMPOS: Não temos medo de defender também a estabilidade para a empregada doméstica, mesmo por que sabemos que geralmente não são elas que nos vitimam, geralmente são elas que recebem os maiores maus tratos. Aqui ouvimos uma delegação muito numerosa, com representantes de todo o País, fazer suas queixas e seus reclamos. E quero lembrar que mesmo além do contrato de experiência, está sempre aberto, conforme previsto no inciso, a demissão por justa causa, a porta não se fechou e há sempre a possibilidade de que o mau empregado seja despedido. (BRASIL, 1987, p. 45).

O Constituinte Adylson Motta justificou seu posicionamento contrário à estabilidade na relação de emprego doméstico por meio do “princípio da inviolabilidade de seu lar”. Porém, o princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio não poderia ser utilizado como justificativa, pois, segundo a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, o empregador poderia dispensar seu empregado por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

Por sua vez, o Constituinte Geraldo Campos reconheceu o ocultamento e a invisibilidade sofridos pelas empregadas domésticas e defendeu a estabilidade no emprego para essas trabalhadoras, ainda que não tenha utilizado tais expressões.

Ainda sobre invisibilidade e condição de subalternidade vivenciada pelas empregadas domésticas à época da Assembleia Nacional, o Constituinte Paulo Paim alegou:

O SR. CONSTITUINTE PAULO PAIM: – É rápida a colocação. O companheiro Adylson Motta, também do Rio Grande do Sul, como o Ruy Nedel, como o companheiro Bender, do PDS, e eu tivemos aqui uma representação muito grande das empregadas domésticas, nesta Subcomissão, em torno de mais de trezentas pessoas, e a grande preocupação dessas companheiras é que, mais um vez, aqui na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores, não tivéssemos uma posição diferenciada, e que elas tivessem os mesmos direitos que os outros trabalhadores. Foi inclusive assim colocado. Eu sei muito bem que não é assim no meu Rio Grande e gostaria que, não fosse em nenhum Estado do Brasil, mas, em muitos casos, a empregada doméstica é usada até mesmo como instrumento sexual, para que os filhos do patrão aprendam a questão do sexo. Isso foi aqui relatado por elas mesmas. Neste momento, eu gostaria de ponderar a nossa posição. Pediria que, nesta Subcomissão, seja qual for o resultado das discussões, não seja, em nenhum momento, discriminada a questão da empregada doméstica. Pelo outro lado, eu levanto, para ponderação dos Constituintes, em outros países, há empresas que contratam empregadas domésticas que funcionam nas respectivas casas como uma empresa constituída, e não com aquele serviço de locador, que nós somos contrários; colocam, por exemplo, um metalúrgico dentro de uma empresa, como mão-de-obra temporária numa forma de dupla exploração. Em conjunto com a sociedade brasileira, vamos achar diversas formas para que as empregadas domésticas tenham os mesmos direitos que todos os outros trabalhadores. A minha ponderação vai nesse sentido. Eu não gostaria que houvesse nenhum tipo de discriminação. Sei a posição do companheiro e sei que ele também concorda com o princípio da estabilidade no emprego. (BRASIL, 1987, p. 44-45).

O Deputado Paulo Paim reconheceu que as empregadas domésticas eram discriminadas dentro do ambiente de trabalho e ressaltou que era a favor de direitos iguais a todos os trabalhadores, com destaque para a estabilidade no emprego.

Enquanto alguns constituintes defendiam que o caput do que hoje é o artigo 7º da Constituição da República deveria abarcar os direitos de todos os trabalhadores, incluindo as empregadas domésticas, outros legisladores sugeriam uma redação “mais genérica e mais sintética”:

O SR. RELATOR (Almir Gabriel): – Sr. Presidente, o nobre Constituinte Francisco Küster acrescenta ao caput que propusemos as palavras “domésticos, da administração direta e indireta”. Insistimos que faz redundância sobre o que está colocado no caput proposto, uma vez que o caput proposto diz: “São assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, aos servidores públicos federais, estaduais e do Distrito Federal, dos Territórios e dos municípios...” Portanto, na relação que fizemos já estão abrangidas as categorias que o nobre Constituinte Francisco Küster quer ressaltar. Propomos se mantenha a redação do relatório, na medida em que é mais genérica e mais sintética. (BRASIL, 1987, p. 113).

Ao se tratar de direitos fundamentais, ser mais genérico e sintético não proporciona mais direitos aos destinatários da norma, no caso do presente estudo os trabalhadores e trabalhadoras brasileiros/(as).

Inicialmente a Comissão da Ordem Social havia aprovado a estabilidade no emprego para os trabalhadores em geral, mas excluiu as empregadas domésticas. A justificativa utilizada na época e mantida até os dias atuais é a de que o emprego doméstico não é lucrativo. Todavia, como regra geral os empregadores domésticos somente conseguem sair para trabalhar e auferir lucro ou salário por terem uma empregada doméstica cuidando de sua casa.

O SR. CONSTITUINTE OSVALDO BENDER: – Sr. Presidente e Srs. Constituintes, essa emenda refere-se ao item, ao art. 3º da parte que trata dos trabalhadores. Sr. Presidente, nós no dia de ontem aprovamos a estabilidade para os trabalhadores, e para surpresa nossa, já no outro relatório o Relator havia deixado fora os trabalhadores domésticos, especialmente a empregada doméstica, e nós gostaríamos que não se fizesse distinção e que ela fosse enquadrada, ela ou ele, tal qual os demais trabalhadores – estáveis, estáveis com regulamentação, evidentemente, oportunamente em plenário, quando tratarmos mais uma vez dessa matéria. O Relator, na sua justificação, na rejeição refere-se ao serviço doméstico como não sendo um serviço lucrativo e, portanto, a empregada doméstica ou o trabalhador doméstico teria o aviso prévio. Mas nós queremos dizer é tão lucrativo quanto qualquer outro ramo, uma vez que um casal ou uma família que não tiver alguém que faça as coisas em casa, a esposa não pode trabalhar. Por isso mesmo ela participa da atividade dos lucros. Então, por isso, gostaria de ouvir a opinião do ilustre Relator e solicitar a S. Ex.<sup>a</sup> que incluísse a matéria nesse art. 3º ou que no novo relatório fosse juntado àquela parte que trata dos trabalhadores, especificamente. (BRASIL, 1987, p. 183)

O SR. RELATOR (Almir Gabriel): – Sr. Presidente, Srs. Constituintes, quando nós fomos redigir esse artigo que se referia ao trabalhador doméstico, nós tivemos o cuidado de conversar com a representação dessa categoria aqui no próprio Senado. E foi da informação da Presidente da categoria que não era conveniente colocar a estabilidade para elas, porque seria vedar praticamente a possibilidade de conseguir emprego mais ainda. Ela própria deu exemplo da seguinte forma: como ficaria uma família se uma empregada doméstica batesse em seu filho e tivesse que manter essa empregada dentro do seu próprio lar? Então, ela propôs a nós que não colocássemos a estabilidade, porque isso seria a inviabilização de todo o trabalho que elas vêm realizando. De maneira que nós contemplamos de acordo com a própria informação da categoria. Nesse sentido, com muita pena apesar da boa vontade de V. Ex.<sup>a</sup>, eu recomendaria votar contra. (BRASIL, 1987, p. 183-184).

O SR. CONSTITUINTE OSVALDO BENDER: – Agradeço a informação. Apenas queria fazer agora uma referência em cima daquilo que V. Ex.<sup>a</sup> afirmou. Tal qual como acontece com a empregada doméstica, tal qual vai acontecer com muitos trabalhadores, salvo melhor juízo de uma regulamentação mais clara e detalhada no que trata dos trabalhadores; senão nós vamos ter um desemprego neste País como nunca o tivemos. É a mesma coisa. E por isso mesmo nos queremos que ela seja incluída, para que, posteriormente, possamos fazer uma nova redação e, quem sabe, até no plenário, para que ninguém fique à margem da lei e para que todos tenham as mesmas oportunidades. Tal qual ela vai-se ver impedida de conseguir com mais facilidade trabalho, assim também milhares e milhares de trabalhadores vão ter essa mesma dificuldade. Por isso, eu mantenho a emenda e gostaria que ela fosse votada e, posteriormente, poderemos alterar ou quem sabe V. Ex.<sup>a</sup> poderá até alterar o próprio relatório. (BRASIL, 1987, p. 184).

Ao ser questionado sobre a exclusão das empregadas domésticas da emenda que versava sobre a estabilidade, o Relator Amir Gabriel alegou ser este um pedido da representante daquela classe de trabalhadoras, por medo do desemprego. Contudo, é de fácil constatação que a redução de direitos trabalhistas não aumenta a criação de postos de trabalho. Ao contrário, a criação de empregos faz girar o comércio e conseqüentemente a economia.

Findas as discussões na Comissão da Ordem Social, passa-se agora à análise da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos.

Durante a 10<sup>o</sup> reunião extraordinária da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, o Constituinte José Augusto de Carvalho, representante da Confederação Nacional dos Profissionais Liberais, expôs:

Temos problemas também em relação à diferença de tratamento. E não distingo trabalhadores, prestem eles serviços a entidades privadas, prestem serviços no serviço público, quer usem roupas comuns, quer roupas especiais, todos são trabalhadores, todos colaboram, de alguma forma, para aumentar a produção e a produtividade do País. Portanto, todos devem ter, não salário igual, não é isso que nós pregamos; os salários têm que ser diferentes pela parcela da responsabilidade que cada um tem nesse conjunto de produção, mas o tratamento que se dispensa a todos tem que ser igual. Por que a empregada doméstica não tem uma série de direitos que o trabalhador urbano tem? Por que o trabalhador rural não tem uma série de direitos que o trabalhador urbano tem? Porque, quando nós, que somos trabalhadores urbanos, dependemos do próprio trabalho doméstico e do próprio trabalho rural. Se nós queremos ter, na nossa casa, alguém fazendo tarefas que nos eximam de executá-las, temos que dar à pessoa o tratamento exatamente igual àquele pelo qual nós lutamos e pleiteamos nas nossas empresas. Essa é a nossa grande bandeira. (BRASIL, 1987, p. 105).

Também durante as reuniões da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, muitos constituintes defenderam igual tratamento a todos os trabalhadores, inclusive com justificativas bastante convincentes, conforme citado acima.

Durante a 15ª Reunião Ordinária da Subcomissão as Deputadas Constituintes Benedita da Silva e Maria de Lourdes Abadia entregaram ao Presidente da Assembleia Nacional Constituinte Ulysses Guimarães as reivindicações da classe doméstica:

Fizeram uso da palavra em considerações aos temas propostos, os seguintes Constituintes: Edmilson Valentim, Mário Lima, Osvaldo Bender, Paulo Paim, Francisco Küster, Stélio Dias, Max Rosenmann e o Sr. Presidente. Compareceu, em visita oficial a esta Subcomissão, a representação das Trabalhadoras Domésticas do Brasil, acompanhada das Deputadas Benedita ilegível e Maria de Lourdes Abadia, tendo como portavoz a Srª Lenira de Carvalho, que entregou em mãos do Dr. Ulysses Guimarães, Presidente da Assembléia Nacional Constituinte, que compareceu a convite da representação, documento elaborado em Assembléia Nacional, em 18 de abril, no Rio de Janeiro, contendo reivindicações da classe. O Presidente Ulysses Guimarães, agradece as homenagens recebidas e empenha a sua palavra, em nome da Assembléia Nacional Constituinte, no sentido de atender às reivindicações pertinentes à classe. Usam da palavra em solidariedade com a classe das Trabalhadoras Domésticas os Srs. Constituintes: Mansueto de Lavor, Edmilson Valentim, Mário Lima, Domingos Leonelli, Osvaldo Bender, Paulo Paim, Max Rosenmann, Francisco Küster, Augusto Carvalho e o Sr. Presidente, e ainda, o Constituinte Santinho Furtado, que participou da reunião, como visitante. Nada mais havendo a tratar, a Presidência solicita a leitura das Atas das cinco últimas reuniões, as quais foram aprovadas, e encerra os trabalhos, às doze horas e quarenta minutos, convocando os Srs. Constituintes para a próxima reunião a realizar-se hoje, às 17:00 horas, com a seguinte pauta: reunião pública oficial, destinada a ouvir os representantes de Confederação Nacional dos Trabalhadores nos Transportes Marítimos Aéreo e Fluvial, Sr Aluísio Ribeiro; de Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior, Prof. Renato de Oliveira; e da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, Sr. Archimedes Pedreira Franco. E, para constar, eu, Vera Lúcia Lacerda Nunes, Secretária, lavrei a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada pelo Presidente. (BRASIL, 1987, p. 185).

Destaca-se a participação da Constituinte Benedita da Silva, do Partido dos Trabalhadores, em Subcomissões que defendiam os direitos das minorias (mulheres negras, índios), corpos subalternizados na sociedade. A Deputada Federal já havia trabalhado como empregada doméstica antes de sua ascensão na política.

À época da Constituinte e até hoje o Congresso Nacional é composto majoritariamente por homens, e são esses homens que votam leis que dizem respeito às mulheres<sup>7</sup>.

Em reunião da Subcomissão na Assembleia Nacional Constituinte, houve a participação de representantes das empregadas domésticas para reivindicar pautas ligadas à luta por direitos vivenciada por essas mulheres:

O SR. PRESIDENTE (Geraldo Campos): – Estamos recebendo, conforme anunciado, a visita das representantes das empregadas domésticas. Queríamos convidar a representante para sentar-se à Mesa e queremos ter a satisfação de receber o documento de que é portadora (Pausa) O SR. RELATOR (Mario<sup>1</sup>Lima): – Peço a palavra, pela ordem, Sr. Presidente. O SR. PRESIDENTE (Geraldo Campos):

<sup>7</sup>Sobre o tema ler “O que é lugar de fala?” (RIBEIRO, 2019).

– Tem a palavra V. Ex.<sup>a</sup> O SR. RELATOR (Mário Lima): – Acho que, ao convidarmos a Representante dessa Comissão de Senhoras para fazer parte da Mesa, seria oportuno que ela usasse da palavra, também, pelo tempo, digamos, de 10 minutos.

O SR. PRESIDENTE (Geraldo Campos): – Muito obrigado. Estamos de pleno acordo; a intenção nossa era exatamente essa. Vamos convidar a Sr<sup>a</sup> Lenira de Carvalho, a tomar assento à Mesa. (Palmas.) Concedo a palavra à Sr<sup>a</sup> Lenira de Carvalho, Representante das empregadas domésticas de todo o País, Delegação representando o Brasil. A SR<sup>a</sup> LENIRA DE CARVALHO: – Sou Lenira, empregada doméstica, sou do Recife e estou aqui com as companheiras de todo o Brasil. Digo as companheiras que aqui estão que temos que aproveitar esta oportunidade de falar para os poucos Constituintes presentes que temos consciência de que eles aqui estão, porque o povo aqui os colocou. É por isso que vimos, hoje, cobrar, como todos os trabalhadores estão cobrando, porque nós, domésticas, também votamos. Trabalhamos e fazemos parte deste País, muito embora não queiram reconhecer o nosso trabalho, porque não rendemos e não produzimos. Mas, estamos conscientes de que produzimos e produzimos muito. E achamos que, numa hora em que há uma Constituinte, uma nova Constituição para fazer, acreditamos, temos a esperança de que vamos fazer parte dessa Constituição. Não acreditamos que façam uma nova Constituição sem que seja reconhecido o direito de 3 milhões de trabalhadores deste País. Se isso acontecer, achamos que, no Brasil, não há nada de democracia, porque deixam milhares de mulheres no esquecimento. E nós servimos a quem? Servimos aos Deputados, Senadores, ao Presidente e a todas as pessoas. Estamos confiantes e, por isso, vimos aqui. Queremos dizer aos Srs. Constituintes que não foi fácil isso. Viemos do Nordeste, três dias de viagem, passando fome e com todas as dificuldades, mas, porque confiamos, primeiro, na nossa luta e, depois, em V. Ex.as estamos certas disto. Estou falando assim, porque sei que todas as companheiras diriam a mesma coisa e talvez dissessem melhor, com outras palavras. O que importa, então, é a nossa vontade, o nosso esforço, a nossa luta junto com todos os trabalhadores. (Palmas.) Agora, vou ler o documento: Procedo-se à leitura do documento: Documento a que se refere a Sr<sup>a</sup> Lenira de Carvalho. Elaborado pelas representantes das trabalhadoras domésticas de 23 Associações, de 9 Estados do Brasil, reunidas em Nova Iguaçu – Rio de Janeiro. Nova Iguaçu, 18 e 19 de Abril de 1987. Exmos Srs. Drs. Deputados Federais e Senadores Constituintes: Nós, Trabalhadoras Empregadas Domésticas, somos a categoria mais numerosa de mulheres que trabalham neste país, cerca de 1/4 (um quarto) da mão-deobra feminina, segundo os dados do V Congresso Nacional de Empregadas Domésticas de Janeiro de 1985. Fala-se muito que os trabalhadores empregados domésticos não produzem lucro, como se fosse algo que se expressasse, apenas e tão-somente, em forma monetária. Nós, produzimos saúde, limpeza, boa alimentação e segurança para milhões de pessoas. Nós, que sem ter acesso a instrução e cultura, em muitos e muitos casos, garantimos a educação dos filhos dos patrões. Queremos ser reconhecidos como categoria profissional de trabalhadores empregados domésticos e termos direito de sindicalização, com autonomia sindical. Reivindicamos o salário mínimo nacional real, jornada de 40 (quarenta) horas semanais, descanso semanal remunerado, 13º salário, estabilidade após 10 (dez) anos no emprego ou FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e demais direitos trabalhistas consolidados. Extensão, de forma plena, aos trabalhadores empregados domésticos, dos direitos previdenciários consolidados. Proibição da exploração do trabalho do menor como pretexto da criação e educação. Que o menor seja respeitado em sua integridade física, moral e mental. "Entendemos que toda pessoa que exerce trabalho remunerado e vive desse trabalho é trabalhador, e, conseqüentemente, está submetido as leis trabalhistas e previdenciárias consolidadas." Como cidadãs e cidadãos que somos, uma vez que exercemos o direito da cidadania, através do voto direto, queremos nossos direitos assegurados na nova Constituição. (BRASIL, 1987, p. 189-190).

O discurso de Lenira de Carvalho ressaltou que os constituintes deveriam zelar pelos direitos do povo que os escolheu para representá-lo. A empregada doméstica também

destacou as dificuldades que enfrentou para discursar na Assembleia Nacional Constituinte. Note-se que não havia à época um sindicato forte para representar as empregadas domésticas.

O primeiro sindicato das empregadas domésticas do Brasil foi criado em 1936 pela empregada doméstica Laudelina de Campos Melo<sup>8</sup>. Laudelina reunia em sua bagagem a luta pela valorização do emprego doméstico, feminismo e igualdade racial. Todavia, mesmo com a grandeza de Laudelina, o sindicato iniciado por ela não conseguiu representatividade no Congresso Nacional à época da Constituinte.

Na Assembleia Nacional Constituinte, Lenira de Carvalho fez a leitura de uma carta escrita por empregadas domésticas na qual esclareceu que na década de 1980, ¼ da mão de obra feminina estava no emprego doméstico. Além disso, ela também destacou a importância do emprego doméstico para seus empregadores, bem como a importância do voto popular. A representante das empregadas domésticas foi elogiada pelos constituintes em razão de seu discurso:

O SR. CONSTITUINTE OSVALDO BENDER: – Sr. Presidente, Srs. Constituintes: Apenas para me congratular com as empregadas domésticas que, em bom momento, trouxeram aqui as suas reivindicações. Lamento que, até hoje, as empregadas domésticas não tenham os seus direitos reconhecidos, uma vez que, como dizia a Representante, cuidam os filhos, cozinham e lavam a roupa suja, para que aqueles outros possam trabalhar e cuidar muitas vezes, dos seus negócios ou dos seus interesses. Por isso mesmo, o seu trabalho deve ser valorizado e elas devem ter os seus direitos. Quero parabenizá-las e, nesse sentido, apresento uma sugestão para que, realmente, a categoria seja reconhecida e tenha os seus direitos. (Palmas.) (BRASIL, 1987, p. 192).

O SR. CONSTITUINTE SANTINHO FURTADO: – Não pertenço a esta Subcomissão, mas gostaria de aplaudir a Sra. Lenira de Carvalho, pela sua desinibição, pela sua maneira franca, sincera, de se comunicar; e quero dizer que eu já tinha um projeto, pensando nas donas-de-casa e nas empregadas domésticas, aposentando-as e dando todo o direito à mulher de filiar-se à Previdência Social, mesmo as mulheres que não tivessem nenhum vínculo com a Previdência Social. Este projeto estava tramitando, mas espero agora que, na nova Constituição, seja incluído o direito da mulher, principalmente dessa heroína nacional, que é a empregada doméstica. Obrigado. (Palmas.) (BRASIL, 1987, p. 192).

A SR<sup>a</sup> CONSTITUINTE BENEDITA DA SILVA: – Sr. Presidente, Membros da Mesa, Srs. e Sras Constituintes e minhas companheiras de luta: Temos que ir a outras Subcomissões, mas não poderíamos deixar de agradecer a acolhida desta Subcomissão, no exercício da sua atribuição. Nós, que escolhemos trabalhar em ordem social, sabíamos, de antemão, o que teríamos de enfrentar, a nível dos direitos sociais. E nesse sentido, temos tido grande dificuldade e é por isto que não estamos medindo esforços para trazer à Comissão, às Subcomissões da ordem social todo o peso da organização dos trabalhadores, das trabalhadoras, prestigiando essas Subcomissões que tem desenvolvido um trabalho que nós consideramos muito importante, mas que não tem recebido, apesar da sua importância, a devida atenção. Sabemos que a ordem social e, exatamente, na ordem social que nós temos, como

---

<sup>8</sup>Sobre o tema, ler “Etnicidade, Gênero e Educação: A trajetória de vida de Laudelina de Campos Mello” (MELLO, 2015).



base dessas estruturas todas montadas até hoje, que fizeram com que o mercado de trabalho e, principalmente, o mercado de trabalho onde comportam as mulheres, tenha sido marginalizado. Esqueceram-se de que, na verdade, quando vamos discutir na ordem econômica, não podemos deixar de lado a força de trabalho da mulher, que não se constitui apenas em maioria agora, mas foi e é sustentáculo da economia deste País. (Palmas.) E nós, mulheres, nós mães-pretas, nós babás, nós mulheres maravilhosas, enfim, donas-de-casa, avós, amigas, companheiras, não tivemos até agora o direito que pudesse reconhecer toda essa contribuição e até afetiva que temos dado a essa sociedade. E neste sentido, eu penso que fiquei prejudicada na medida em que o Constituinte Leonelli colocou um percentual muito alto da visão que nós temos, hoje, a nível da nossa mão-de-obra e como somos explorados, e explorados até nos nossos sentimentos, na medida em que eles, em determinado momento, até por uma razão cultural, nos impedem de avançar na luta, porque ficamos com sentimento de culpa de que não estamos contribuindo para que possa a civilização ser mais humana. (Palmas.) E aí, nesta luta, tenho um testemunho pessoal, como empregada doméstica e hoje na Assembléia Nacional Constituinte: apenas com meus labores, consegui passar de empregada doméstica, sem todo o direito do que é comum a um trabalhador nessa área, quando faz no restaurante os seus bolinhos, quando nas manifestações políticas até serve o grande banquete, mas tem a garantia do seu 13º salário, enfim, o direito a suas férias; e nós somos levadas, ainda, a ser afetivas, boas, dedicadas, numa dupla jornada de trabalho, porque, além disso, somos também chefes na família. (Palmas.) E é árduo para nós chegarmos aqui agora, no Congresso Nacional, e saber que estamos, anos a fio, neste Congresso com projeto que pudesse atingir à sensibilidade daqueles que nos antecederam, que têm em suas casas as empregadas mais dedicadas, que têm em seu lar a esposa mais dedicada, a sua filha mais dedicada, não foram sensíveis no momento em que estávamos pedindo o reconhecimento da profissionalização das empregadas domésticas com todos os direitos que nós temos. (Palmas.) Não tivemos resposta até então. Quando o Constituinte Leonelli coloca que, na verdade, não se está fazendo aqui nada de novo. Nós estamos aproveitando o momento constitucional, porque temos, agora, a plena convicção de que, se não for agora, não o será jamais e aí, esta Subcomissão tem a responsabilidade de fazer valer o nosso direito. Quero, ainda, para concluir, citar uma das companheiras que tem também batalhado muito que é a Constituinte Maria de Lourdes Abadia, assistente social. Eu também sou assistente social e até fiz o Serviço Social; queria ter uma informação teórica para compreender melhor esse processo, compreender esse processo que faz a marginalização, a discriminação; e a Constituinte Abadia tem-se dedicado a isso, e eu não poderia – na medida em que ela não fará uso da palavra e nós teremos de sair agora para outras Subcomissões – deixar de aqui registrar o compromisso que ela tem, enquanto mulher, enquanto assistente social, enquanto dona-de-casa de estar nesta luta, porque essa luta não é apenas das empregadas domésticas. Esta luta é uma luta do homem e da mulher, para que esses sentimentos que foram aqui expressos e que nós consideramos que eles realmente existem possam estar escritos na Constituição, como direito e garantia do homem e da mulher no seu mercado de trabalho. Obrigado. (Palmas.) (BRASIL, 1987, p. 194).

A presença das empregadas domésticas no Congresso Nacional durante a Assembleia Nacional Constituinte é um marco não só da classe trabalhadora doméstica, mas também das mulheres do país. A participação de mulheres em um ambiente composto predominantemente por homens, brancos e proprietários de terras foi um avanço para a luta feminista.

Compreende-se que durante as fases da Comissão da Ordem Social e Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, os constituintes deram voz para as mulheres empregadas domésticas reivindicarem seus direitos. Majoritariamente, os constituintes defenderam publicamente que as empregadas domésticas tivessem os mesmos

direitos que os trabalhadores urbanos. Porém, na fase de votação em Plenário, houve uma mudança no cenário. À época de votação após a discussão dos trabalhos (fase de Plenário), os Constituintes entenderam que as empregadas domésticas ouvidas e elogiadas durante as fases de Comissão e Subcomissão não teriam os mesmos direitos que os demais trabalhadores. Foram centenas de emendas votadas pelos constituintes para alterar os direitos que estariam garantidos às empregadas domésticas:

EMENDA: 01069

RONALDO ARAGÃO (PMDD/RO)

Procede a observação do ilustre autor que a manutenção do termo “domésticos” poderá gerar um problema social mais sério: o desemprego. (BRASIL, 1987, p.15).

EMENDA: 06910

OSVALDO BENDER (PDS/RS)

Visa a emenda incluir no caput do artigo 13 os empregados domésticos de maneira a que o rol de direitos ali mencionados seja a eles estendidas no seu todo. Consideramos, no entanto, que o trabalho doméstico guarda especificidades marcantes em relação aos demais. A mais significativa, a nosso ver, é sua finalidade, a prestação de serviços pessoais, em contraste com a produção para o mercado, fim do esforço dos demais trabalhadores. Decorre dessas particularidades a exclusão do trabalhador doméstico do gozo de alguns direitos aplicáveis somente aos empregados de empresas. Dai a diferenciação a que procede o artigo 14 do Projeto. Pela rejeição do projeto. (BRASIL, 1987, p.38).

Em linhas gerais, a justificativa utilizada pelos constituintes durante a votação em Plenário para a exclusão das empregadas domésticas do rol dos direitos garantidos aos trabalhadores urbanos foi a finalidade não lucrativa do emprego doméstico. Os Constituintes entendiam que a empregada doméstica era diferente da empregada de uma fábrica, por exemplo.

Caso interessante ocorreu com o senador Mansueto de Lavor do PMDB de Pernambuco. Durante a fase da Comissão, o Constituinte defendeu todos os direitos às empregadas domésticas, pois a sua empregada era “da família”:

O SR. CONSTITUINTE MANSUETO DE LAVOR: – Sr. Presidente, colegas Constituintes, minhas prezadas representantes dessa categoria de auxiliares do lar, empregadas domésticas: Estou feliz por duas razões: primeiro, por sentir que a Assembléia Nacional Constituinte, no trabalho das Subcomissões, está atingindo, sobretudo nesta Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, os objetivos que todos sonhávamos, isto é, abertura para a participação popular. A imagem de uma Constituinte elitista, de uma Constituinte ociosa, sem povo, desfaz-se neste momento. Não é ainda o ideal que perseguíamos, mas é um objetivo bem próximo, num momento em que, dando seqüência a audiências públicas, temos, aqui, a oportunidade de ouvir, por coincidência, de uma querida conterrânea, de Pernambuco, a palavra das empregadas domésticas brasileiras. Exatamente aquela categoria profissional, cuja discriminação de que são vítimas ainda, as aproxima do tempo de escravidão, sem salário definido, sem horário de trabalho, e na prática, com toda insegurança, própria do empregado desprotegido dos tempos do

capitalismo selvagem. É claro, queremos não apenas ouvir essa manifestação, este pleito que aqui nos trouxeram essas auxiliares do lar, mas queremos render homenagem ao Trabalho dessas mulheres brasileiras que é muito importante para o equilíbrio e a formação da família. Deixo, aqui, um testemunho pessoal, que é a minha empregada doméstica, Miralva – já não tendo em considero sequer uma doméstica, ela pertence à família e, mais do que isso, é para mim uma assessora em política econômica e até em política nacional: Em política econômica, porque ela coleciona os preços durante a semana e no final me cobra a posição do Sr. Ministro da Fazenda do PMDB. Miralva toda semana me cobra a queda da ilusão do Plano Cruzado. Em política nacional, porque tem observações extraordinárias, inclusive sobre o direito dos trabalhadores que ainda não está assegurado pela chamada Nova República, tendo em vista recente repressão, pela polícia, sobretudo a do Distrito Federal, mas greves dos bancários, na dos Servidores públicos. Ela me contesta dentro de casa, dizendo que se o PMDB pregava, posições, o que é que estamos fazendo? Tenho dentro de casa não apenas uma servidora, mas uma contestadora permanente da posição do nosso Partido. Por essas e outras é que temos que receber como uma valiosa contribuição, e aqui reafirmar nossos compromissos assumidos perante à praça pública, quando nos candidatamos Deputados Constituintes. E reafirmá-los também diante das delegações que vieram de todos os Estados representando essa categoria, reafirmarmos que nosso compromisso de que, no momento de votarmos na Subcomissão, na grande Comissão e no Plenário, seremos fiéis à confiança que essas representações depositam em todos nós, a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos. Agradecemos a colaboração e o subsídio importante que os Senhores para o âmbito da Assembléia Nacional Constituinte. Obrigado a todos. (Palmas.) (BRASIL, 1987, p. 192).

Contudo, durante a votação em Plenário, o senador optou por excluir as empregadas do caput do artigo 7º da Constituição da República (BRASIL, 1988b). De acordo com o Constituinte Mansueto de LAVOR, a sua empregada doméstica Miralva pertencia à família, pois além dos afazeres domésticos a mulher também era inteligente e gostava de saber dos assuntos de economia e política. Todavia, apesar de ser inteligente e “da família”, Miralva não deveria ter todos os seus direitos assegurados pela Constituição da República de 1988:

EMENDA: 14778

MANSUETO DE LAVOR (PMDB/PE)

Pretende a Emenda estender aos trabalhadores domésticos todos os direitos assegurados aos demais. A proposta nos parece incompatível com a natureza do trabalho e do vínculo jurídico da relação empregatícia. O empregador, no conceito doutrinário, é aquele que assumindo os riscos da atividade econômica, paga ao trabalhador o salário, como contraprestação de serviços necessários à consecução dos objetivos de seu empreendimento. Ora, no âmbito do lar não há fins econômicos para o trabalho realizado. Assim, equiparar a atividade empresarial com atividade doméstica é contrasensoinarrendável. Daí porque não ser possível assegurar determinadas garantias ao doméstico so viabilizáveis dentro de uma estrutura administrativa empresarial. (BRASIL, 1987).

Essa foi a realidade do contexto de ocultamento e de invisibilidade que sempre perseguiu as empregadas domésticas do Brasil.

Na obra “O que é lugar de fala?” Djamilia Ribeiro (2019) argumenta que dentro do feminismo, a mulher negra ocupa um lugar de *outsider within*, ou seja, “forasteira de dentro”.

De acordo com Djamila Ribeiro, a autora Patricia Hill Collins, “[...] define *outsider within* como posição social ou espaços de fronteira ocupados por grupos com poder desigual” (RIBEIRO, 2019, p. 45). Para exemplificar as “forasteiras de dentro”, a autora Djamila Ribeiro utiliza as empregadas domésticas negras que são consideradas “da família”:

A estudiosa ainda argumenta que as mulheres negras ao mesmo tempo em que fazem parte de algumas instituições, não são consideradas como iguais, dando exemplo das trabalhadoras domésticas que trabalham em casa de família. Há a tentativa das pessoas brancas em dizer o quanto elas são importantes e “quase da família”, ao mesmo tempo em que elas ainda seguem ocupando lugar de marginalidade. (RIBEIRO, 2019, p.45-46).

Percebe-se que mesmo marginalizadas dentro da relação familiar, as empregadas domésticas ainda são chamadas de pessoas “quase da família”. É importante destacar que apesar de ser “quase da família”, a empregada não pode usufruir dos mesmos direitos garantidos aos demais membros, como a herança por exemplo.

Dentro de uma cédula de votação de uma eleitora da Baixada Fluminense no Rio de Janeiro, foi escrita por uma empregada doméstica uma carta aos “Senhores da Lei”, os Constituintes Brasileiros, como narrou Benedita da Silva durante a Assembleia Nacional Constituinte:

A SRA. BENEDITA DA SILVA (PT – RJ. Sem revisão da oradora.): – Sr. Presidente, Sr.as. e Srs Constituintes, penso que não bastaria fazer um discurso. Teríamos de fazer muito mais. A oradora que me antecedeu disse que existe uma diferença entre esta tribuna e o palanque. Vim para cá imbuída do calor do sentimento, da responsabilidade, e vejo as cadeiras vazias... Entendo que o compromisso assumido por nós, que assomamos à tribuna, é com 130 milhões de brasileiros. Esse calor tem de permanecer em cada um de nós, e temos de ter a empolgação dos palanques em períodos eleitorais. Neste sentido e com esta empolgação fui incentivada a vir à tribuna e falar a respeito da Comissão da Ordem Social. Antes, gostaria de deter-me em cópia de uma carta que tenho comigo e que não seguiu os trâmites legais de uma correspondência. Ela foi depositada dentro de uma cédula de votação de uma eleitora da Baixada Fluminense e traz a data de 15 de novembro de 1986. Diz o seguinte:

“Senhor da Lei, por favor eu lhe peço para se ter consciência com os pobres e principalmente a empregada doméstica, peço que liberte ela um pouco do horário de trabalho. Como é que um ser humano pode trabalhar 24 horas todos os santos dias? Nós já está com os nervos na flor da pela de tanta injustiça que fazem com nós, doméstica. Somos uma escrava, sem poder de gente, porque ninguém da lei visa pra nós, por que isso? Eu acho que a própria justiça é muito injusta com nós. Muitos dizem que a nossa profissão é digna; é digna porque quem fala não está nela trabalhando da 5 ou 6 da manhã e só podemos deixar 11 ou 12 da noite ou até mais tarde. Vivemos presa dia e noite, todos os dias da nossa vida. Se nós pudesse estudar já era uma saída para que nós pudesse sair desta prisão que é empregada doméstica que não tem direito nenhum. Senhor, eu acho que esta profissão deveria ser dois turnos: uma para o dia e outra para a noite, pois eu choro lágrimas de tanto viver nesta escravidão, sem ter ninguém para olhar para nós. Até quando vai durar isto senhor? Se pelo menos nós só trabalhasse da 9 da manhã às 5 da tarde, já livraria nós

desta prisão que nós temos, sem ter ninguém que dê jeito. Senhor: Constituinte para mim só vai ser, se liberar nós, empregada doméstica. Se não para mim vai continuar sempre a mesma coisa. Eu vou votar para: (Agnaldo Timóteo pois eu vejo dizer que ele – a mãe dele já foi lavadeira). Quem sabe que ele pode mudar a Profissão da gente, pois nós vai ficar velha, sem poder gozar nada da vida porque estamos na prisão dia e noite. Falo sem medo, pois é a pura verdade. (Por favor, faça uma nova Constituinte que nos dê dois turnos, dia e noite: para uma pessoa e outra pessoa. (Marizete dos Santos).” Foi exatamente Marizete quem me ajudou na escolha, junto com tantos outros compromissos que já tenho, para ingressar na Comissão da Ordem Social. Ao ler este comovente depoimento senti um verdadeiro torvelinho na cabeça. Menos pela descrição da rotina de uma empregada doméstica – eu vivi na própria pele que pela consciência da pesada responsabilidade da qual somos portadores. Eu, Benedita da Silva, Deputada Federal Constituinte, uma “senhora da lei”, na qual estão depositadas as expectativas, as aspirações de 130 milhões de brasileiros. (BRASIL, 1987, p. 517-518).

Mesmo após inúmeras manifestações de desrespeito vivido pelas empregadas domésticas durante o labor, os “Senhores da Lei” eleitos pela população para representar seus interesses não entenderam que os direitos deveriam ser assegurados a todos os trabalhadores igualmente. A partir da análise da carta escrita ao “Senhor da Lei”, percebe-se que não havia grande distinção entre o período supracitado e a época da escravidão, que não proporcionava uma condição de vida digna aos trabalhadores.

O quadro abaixo demonstra o resultado dos trabalhos da Comissão de Sistematização, Plenário e Comissão de Redação:

CONSTITUIÇÃO República Federativa do Brasil (1988)	Projeto “C”	Projeto “B”	Nº Votação (2º turno)	Projeto “A”	Nº Votação (1º turno)	Sistematização			
						2º Substitutivo	Nº Votação	1º Substitutivo	Nº Votação
<i>Parágrafo único.</i> São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.		Art. 7º, § 2º		Art. 8º	(132)	Art. 7º	26	Art. 8º, (parte)	26

**Quadro 1 – Demonstrativo de elaboração do Texto Constitucional**

**Fonte: Senado Federal (1993).**

O 1º e o 2º substitutivos representam a votação na Comissão de Sistematização. Os Projetos “A” e “B” representam a votação em plenário. Por sua vez, o Projeto “C” representa o resultado final da Comissão de Redação.

No Projeto “A” da Constituição, os direitos dos empregados domésticos estavam previstos no artigo 8º: “São assegurados a categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XIV, XVI, XVIII e XXI do artigo anterior, bem como a integração à previdência social” (BRASIL, 1988b). Os direitos garantidos eram salário

mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria.

Por sua vez, no Projeto “B” da Constituição, os direitos garantidos aos empregados domésticos no artigo 7º, § 2º eram: “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a integração à previdência social.” (BRASIL, 1988b). Nesse projeto de Constituição, foi garantido às empregadas domésticas salário mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria. Sobre a aquisição de direitos, o segundo projeto de Constituição assegurou às empregadas domésticas o direito à licença gestante de 120 dias e também à licença paternidade de oito dias.

A primeira coluna da tabela, denominada “CONSTITUIÇÃO República Federativa do Brasil (1988)” trata do resultado do texto pronto.

Como visto, na fase final de redação não foram estendidos às empregadas domésticas todos os direitos garantidos aos trabalhadores urbanos. A elas foram assegurados os direitos previstos nos seguintes incisos, em consonância com o Projeto “B” da Constituição:

[...] 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 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;

[...]

XXIV - aposentadoria; [...] (BRASIL, 1988b).

Após analisar a Assembleia Nacional Constituinte e a inclusão das empregadas domésticas no texto constitucional, percebe-se que houve um grande avanço em relação aos

seus direitos trabalhistas, mas que ainda há muitos outros direitos fundamentais a serem garantidos.

Em “O novo manual do trabalho doméstico”, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 17) esclarecem que as empregadas domésticas viveram à margem da compreensão jurídica brasileira durante muito tempo, e que somente com a Constituição da República, em 1988, a classe trabalhadora doméstica se viu diante do efetivo início da inclusão de seus direitos.

A evolução jurídica do contrato de trabalho doméstico no Brasil evidencia a presença de um dos mais dramáticos exemplos de exclusão civilizatória percebida na sociedade brasileira do século XX. Todo desenvolvimento do Direito do Trabalho no País, a contar das décadas de 1930 e 1940, não teve aptidão de alcançar esse numeroso segmento de trabalhadores componentes da realidade laborativa brasileira, que se manteve em impressionante limbo jurídico até as décadas finais do século passado. A extensão do Direito do Trabalho, por sua vez, a esse segmento trabalhista peculiar fez-se em ritmo marcadamente lento, somente acentuando seus passos com a promulgação da Constituição de 1988. Nesse contexto, o cenário aberto pela Constituição da República é que permitiu deflagrar-se em um processo crescente de resgate dessa profunda dívida civilizatória, de maneira a integrar a categoria dos empregados domésticos no universo de direitos e garantias característicos do Direito do Trabalho. (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 17).

É notório que a Constituição com o status de “Cidadã”, que adveio após anos de ditadura, teoricamente deu voz às mulheres trabalhadoras domésticas, mas, na prática, manteve esse grupo de trabalhadoras silenciadas enquanto classe. É notório o tratamento jurídico diferenciado entre os trabalhadores urbanos e as empregadas domésticas durante a tramitação da Assembleia Nacional Constituinte.

As evoluções em alguns direitos até então desconhecidos pela classe trabalhadora doméstica não podem deixar de ser citados, contudo, deve-se sempre ter em mente que direitos já garantidos a outros trabalhadores ainda deveriam ser conquistados.

No período compreendido entre 1988 e 2013 houve evoluções civilizatórias pontuais referentes aos direitos das empregadas domésticas. Uma alteração que ocorreu no período foi a Convenção número 182 da Organização Internacional do Trabalho, que tem como destaque a proibição do trabalho doméstico para menores de 18 (dezoito) anos. A citada convenção foi promulgada no Brasil em 2000, pelo Decreto 3597, de 12 de setembro daquele ano (BRASIL, 2000). O Decreto 6481 de 12 de junho de 2008 regulamenta o artigo 3º, alínea “d”, da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (BRASIL, 2008).

Conforme visto ao longo do capítulo, as trabalhadoras domésticas foram adquirindo direitos fundamentais com o passar do tempo. Finalmente, em 2013, com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional número 66/2012 do Senado Federal, houve a promulgação da Emenda Constitucional número 72/2013 (BRASIL, 2013), trazendo nova redação ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição da República (BRASIL, 1988b).

De acordo com Adalberto Martins no artigo “Doutrina: a nova realidade do trabalho doméstico” (2014, p. 2-3), com a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 não houve a plena igualdade dos trabalhadores domésticos com os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho:

É certo, no entanto, que a plena igualdade dos empregados domésticos aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (urbanos) e aqueles denominados rurais não se concretizou com a promulgação da Emenda Constitucional supramencionada. Se assim o fosse, bastaria alterar o *caput* do art. 7º da Constituição da República para estender todos os direitos sociais trabalhistas aos trabalhadores domésticos, ao lado dos urbanos e rurais, e proceder à revogação de seu parágrafo único, que se tornaria absolutamente ocioso no texto constitucional. Em síntese, a Emenda Constitucional nº 72/2013 estabeleceu a igualdade dos trabalhadores domésticos apenas em relação a mais alguns direitos, além daqueles outrora já reconhecidos.

Dentre as inovações trazidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013, a regra da limitação da jornada é a que vem gerando discussões mais acaloradas, e acabou transformando a rotina de patrões e trabalhadores, com adaptações de horário e mecanismos de controle, e foi apresentada de forma incansável pela mídia, principalmente em horário nobre de televisão, acompanhada de ilações sobre o intervalo intrajornada a ser respeitado; e também afirmações equivocadas de que a inovação constitucional contribuiria para retirar da informalidade determinado contingente de trabalhadores domésticos.

Em verdade, a modificação do texto constitucional jamais teria o condão de trazer para a regularidade o trabalho doméstico informal, cuja taxa foi de 58,8% em 2013. Aliás, os mesmos órgãos de imprensa que alardearam a novidade constitucional, antes e depois da promulgação da Emenda nº 72/2013, se adiantaram quanto ao aumento de custos para se manter uma empregada doméstica, e que as novas regras não são aplicáveis às chamadas faxineiras diaristas, categoria de trabalhadoras às quais doutrina e jurisprudência, na esmagadora maioria, sempre negaram os direitos previstos na Lei 5.859/74. O curioso é que a mídia, com a ajuda dos juristas de plantão, transmitiu a “certeza” de que o trabalho prestado por até três vezes na semana se enquadraria na hipótese da “faxineira diarista”, certeza que buscávamos há vários anos, diante de tantas dúvidas suscitadas pela jurisprudência em face da expressão “serviços de natureza contínua” inserida no art. 1º da Lei 5.859/74.

De qualquer maneira, cerca de um ano após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, já se verifica uma retração na oferta de emprego doméstico, no percentual de 7,7%, o que permite inferir a eventual migração para o trabalho de diaristas, com a mudança de hábitos das famílias de classe média. (MARTINS, 2014, p. 37-38).

Adalberto Martins (2014) ressaltou ainda que após a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 houve migração do trabalho de empregadas domésticas para diaristas, gerando mudanças de hábito nas famílias de classe média daquela época.



Por fim, Maurício Godinho Delgado (2016) estabelece que alguns direitos oriundos da Emenda Constitucional número 72 publicada em 03 de abril de 2013 ostentam efeito jurídico imediato, desde a promulgação, ao passo que outros ficaram na dependência da regulação legal (nova redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal). O referido doutrinador discorre também sobre os impactos da Emenda Constitucional de número 72 de 2013 em relação à construção de uma cidadania trabalhista:

A Emenda Constitucional n.72 publicada em 3.4.2013, levou à maturidade e a fase de inclusão jurídica da categoria doméstica, estendendo-lhe *16 novos direitos*, alguns deles com impressionante caráter multidimensional (por exemplo: duração do trabalho, tutela à saúde e segurança no trabalho; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização; negociação trabalhista). Alguns desses direitos ostentam efeito jurídico imediato, desde 3.4.2013, ao passo que outros ficaram na dependência da regulação legal (nova redação do parágrafo único do art. 7º da CF/88).

Dentro do rol de parcelas inovadoramente estendidas aos empregados domésticos, *com efeito imediato e imperativo*, constam as seguintes (sem computar os 16 direitos já segurados nos anos anteriores à categoria): garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção ao salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; remuneração do serviço ordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Conforme percebe-se, são oito novos direitos, consideradas as referências às regras antidiscriminatórias dos incisos, XXX, XXXI e XXXII do art. 7º da Constituição. Entre esses oito novos direitos, destacam-se a normatividade concernente à duração do trabalho (art. 7º, XIII e XVI) e o reconhecimento de CCTs e ACTs, que envolvem, como se sabe, diversas facetas, regras e parcelas. (DELGADO, 2016, p.409).

Percebe-se que a Emenda Constitucional número 72 de 2013 consagrou um importante passo em relação às leis de proteção da trabalhadora doméstica no Brasil (BRASIL, 2013).

Após a análise histórica e sociológica do período compreendido entre 1888 e 2013, nota-se que houve sim evoluções sobre direitos das empregadas domésticas, mas ainda havia desigualdade de tratamento jurídico e social em relação aos demais trabalhadores celetistas, o que foi reduzido com a entrada em vigor da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015), o que será visto na próxima seção.

### **3.2 Análise jurídica da desigualdade normativa: elementos fático-jurídicos do emprego doméstico**

Passa-se agora à análise jurídica da existente desigualdade normativa entre as empregadas domésticas e os empregados celetistas. A mais recente alteração legislativa no contexto doméstico é a Lei Complementar número 150, de 01 de junho de 2015 (BRASIL, 2015).

A relação de emprego celetista é caracterizada pela confluência dos elementos fático-jurídicos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Diante disso, para se caracterizar uma relação de emprego celetista é necessário que estejam presentes concomitantemente cinco requisitos: trabalho por pessoas física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, em “O novo manual do trabalho doméstico” (2016, p. 25), destacam que a Lei Complementar 150 de 2015 veio para regulamentar a Emenda Constitucional número 72, citada anteriormente. Nas palavras dos doutrinadores:

A plenitude do ciclo de *institucionalização da cidadania trabalhista para a categoria doméstica* completou-se com a regulamentação ampla da EC 72/2013, realizada pela Lei Complementar n. 150/2015. Nesse momento, do ponto de vista normativo, atinge-se o ponto mais alto, no Direito brasileiro, relativamente a esse segmento sócio-profissional, da *cidadania consolidada* pretendida pela matriz constitucional de 1988 para conjunto da sociedade civil brasileira. Independente das críticas que se possa fazer ao texto da lei regulamentadora, o ato é que ela contempla um importante ciclo de integração dos empregados domésticos no Direito do Trabalho do País, resguardadas as peculiaridades inerentes a esse segmento relacional de empregados e empregadores. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 25).

A definição de empregada doméstica é formada pela junção de elementos fático-jurídicos, conforme disposto a seguir. Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado esclarecem a estrutura da relação de emprego doméstico a partir dos elementos fático-jurídicos:

O tipo jurídico da relação de emprego é constituído pela presença, simultânea de cinco elementos fático-jurídicos: trabalho prestado por pessoa natural (pessoa física), com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Estes são, portanto, os elementos fático-jurídicos gerais da relação de emprego, na perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro.

No caso da relação empregatícia doméstica, algumas peculiaridades existem, devendo ser destacadas.

Esses quatro elementos fático-jurídicos gerais (trabalho prestado por pessoa natural, com pessoalidade, onerosidade e subordinação) nela também comparecem, e o fazem sem qualquer significativa especificidade. Não há, portanto, qualquer distinção técnica nesses elementos pela circunstância de se tratar de uma relação de emprego doméstica.

Por fim, existem os elementos fático-jurídicos específicos da relação de emprego doméstica, a ela efetivamente peculiares. São especificamente três: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados; a prestação dos serviços à pessoa física ou à família; o âmbito residencial da prestação dos serviços. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 29).

O emprego doméstico é caracterizado pela junção de elementos fático-jurídicos. Primeiramente, devem-se analisar os elementos fático-jurídicos especiais da relação de emprego (finalidade não lucrativa dos serviços prestados, prestação dos serviços à pessoa física ou à família e âmbito residencial da prestação dos serviços). Após essa análise, deve-se avaliar se está presente a continuidade das prestações laborativas. Por fim, verificam-se os elementos fático-jurídicos gerais (pessoa física, personalidade, onerosidade e subordinação).

No que tange aos elementos fático-jurídicos especiais da relação de emprego doméstico, tem-se a finalidade não lucrativa dos serviços domésticos. Destaca-se que esse elemento deve ser analisado a partir da perspectiva do empregador doméstico, que não pode contratar o serviço doméstico visando a obtenção de lucro, ou ainda, de ganhos econômicos no mercado.

De acordo com Maurício Godinho Delgado:

No que toca o primeiro desses elementos fático-jurídicos especiais (*finalidade não lucrativa dos serviços*), quer a lei que o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador e de sua família. Trata-se pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros.

A noção de finalidade ou efeito econômico do trabalho prestado constrói-se *sob a ótica do tomador de serviços* (e não de seu prestador). O enfoque desse elemento especial é, desse modo, distinto daquele inerente aos elementos fático-jurídicos gerais.

O critério objetivo privilegiado pela lei elabora-se a partir do prisma do empregador, uma vez que –sabe-se – para o empregado todo trabalho efetuado tem evidente conteúdo econômico (a onerosidade, como visto, é elemento fático-jurídico inarredável também da relação empregatícia doméstica). *Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenham qualidade econômica para o obreiro.* Portanto, se na residência há regular pensionato para não familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, a faxineira, no primeiro caso, e a cozinheira, no segundo caso, já não mais serão domésticas, mas empregadas comuns.

Do ponto de vista econômico, pode-se afirmar que o doméstico produz, exclusivamente, valor de uso, jamais valor de troca: “*trata-se de uma atividade de mero consumo, não produtiva*”, por isso, sem intuito ou conteúdo econômicos para o tomador de serviços. Nessa linha será doméstico o caseiro do sítio de lazer do empregador, desde que não se realize produção, na propriedade, com concurso do caseiro, para fins de colocação no mercado. Existindo sistema de produção para venda habitual de bens a terceiros, descaracteriza-se a natureza doméstica o vínculo estabelecido com o trabalhador local. (DELGADO, 2018, p. 444-445).

A finalidade não lucrativa do empregador doméstico sempre foi a grande justificativa para a exclusão dos empregados domésticos dos contornos jurídicos protetivos. Essa justificativa não se sustenta, pois são os serviços prestados pela empregada doméstica que permitem que o empregador possa sair e obter sua remuneração, como regra geral. Além disso, a justificativa é preconceituosa, pois se baseia no empregador e não na empregada doméstica, esta sim, destinatária da proteção do Direito do Trabalho.

Em relação à prestação de serviços à pessoa ou à família é importante ressaltar que é impossível a realização de atividade laboral doméstica no âmbito da pessoa jurídica.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 404) destacam situação bastante frequente em Ouro Preto/Minas Gerais ao exemplificar o âmbito doméstico em relação às repúblicas estudantis. De acordo com os doutrinadores:

A lei refere-se a pessoa ou a família. Contudo, evidentemente que certo grupo unitário de pessoas físicas, atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal, pode também tomar trabalho doméstico nos moldes da Lei n. 5.859/1972. É o que se passa, por exemplo, com uma informal *república estudantil* e sua faxineira/cozinheira (caso que não se confunde, por óbvio, com o pensionato, em que alguém explora a oferta ao mercado de serviços de moradia e alimentação). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 404).

No que diz respeito aos serviços prestados em âmbito residencial, Maurício Godinho Delgado destaca:

Todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. Desse modo, a expressão deve ser apreendida no seguinte sentido: *com respeito ao âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou, ainda, em função do âmbito residencial de pessoa ou família.*

Isso significa que a noção de *âmbito residencial* abrange não somente a específica moradia do empregador, como também unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico. É o que ocorre na casa de campo, a casa de praia, além de outras extensões da residência, como barracão para uso próprio, se houver. No caso de motorista, enfermeiro, etc., o deslocamento para fora da residência, no exercício das funções domésticas (viagens etc.), não descaracteriza, por óbvio, a relação. O que se considera essencial é que *o espaço de trabalho se refira a interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregador.* (DELGADO, 2018, p. 447-448).

Após a constatação dos requisitos especiais destacados acima, passa-se à análise da continuidade.

Na relação de emprego comum figura como um dos elementos fático-jurídicos a não eventualidade. Em relação ao trabalho em âmbito doméstico, a não eventualidade é

substituída pela continuidade, elemento fático-jurídico especial. Trabalho contínuo é aquele realizado mais de duas vezes na semana, nos termos objetivamente fixados pela Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015).

Presentes os requisitos elencados acima, deve-se analisar os elementos fático-jurídicos gerais.

O primeiro elemento fático-jurídico geral da relação de emprego doméstica é o trabalho exercido por pessoa física, ou seja, caracterizado pelo labor exercido por pessoa natural. O trabalho doméstico nunca poderá ser prestado por pessoas jurídicas.

A pessoalidade como um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego doméstico diz respeito ao labor personalíssimo prestado pela empregada doméstica. O trabalho doméstico é *intuitu personae*, ou seja, existe uma relação de confiança entre empregada e empregador.

Por sua vez, a onerosidade caracteriza-se pela contraprestação pelo serviço prestado. A empregada doméstica presta serviços ao seu empregador que, em contrapartida, paga-lhe pelo serviço realizado. A falta de pagamento não necessariamente descaracteriza o labor doméstico. Não se pode dizer que em uma relação na qual a trabalhadora preenche os elementos fático-jurídicos caracterizadores do emprego doméstico com exceção da onerosidade objetiva, que essa trabalhadora não é empregada doméstica. A situação hipotética mencionada pode ser compreendida como escravidão, por exemplo.

Outro elemento caracterizador da relação de emprego é a subordinação, em seu sentido clássico determinada pela observância por parte da empregada do modo de prestação laborativa estabelecida pelo seu empregador.

Já foram estudados a definição e os elementos fático-jurídicos relativos à avença doméstica. Passa-se agora ao estudo das inovações (nem sempre benéficas) trazidas pela Lei Complementar 150 de 01 de junho de 2015 (BRASIL, 2015).

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2018, p. 462), a Lei das Domésticas conferiu às empregadas uma nova estrutura, que apesar de criar vários procedimentos, não é um contrato formalístico. Nas palavras do doutrinador:

A Lei Complementar n. 150, publicada em 2.6.2015, conferiu nova estrutura normativa ao contrato de trabalho doméstico. Embora não tenha tornado, tecnicamente, esse contrato um tipo *formalístico*, o fato é que criou vários procedimentos e institutos que somente se concretizam de maneira formal. (DELGADO, 2018, p. 462).

A referida Lei Complementar 150/2015 permitiu em seu artigo 4º a ocorrência de contrato de experiência e também de contrato a termo em caso de necessidades transitórias ou substituição temporária de empregada doméstica, dados que devem ser lançados no campo das anotações gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social da empregada (BRASIL, 2015). O regime de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) também foi regulamentado pela Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015). As horas laboradas durante viagem em acompanhamento ao empregador também foram regulamentadas, estabelecendo acréscimo de 25% (vinte e cinco) como remuneração-hora do serviço em viagem. O intervalo intrajornada pode ser reduzido para 30 (trinta) minutos ou ainda desmembrado em 2 (dois) períodos, caso a empregada resida no local de trabalho. Uma regra benéfica à empregada doméstica foi a vedação em relação a descontos em seu salário devido a alimentação, vestuário, moradia e etc. Trata-se de regra um tanto óbvia, mas que por necessidade foi acrescida a Lei Complementar 150 de 2015 (BRASIL, 2015).

Sobre duração do trabalho doméstico, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado em “O novo manual do trabalho doméstico”, fazem algumas considerações sobre a duração do trabalho no contexto da Lei Complementar 150/2015:

Desde a EC n. 72/2013, passou a ser possível, juridicamente, por decorrência lógica, a pactuação por escrito do regime clássico de compensação de horas. A contar da LC n. 150/2015, foi-se além, permitindo-se a pactuação do chamado banco de horas anual (art. 2º, § 4º e §5º, II e art.2º, §5º, III, todos da LC n. 150).

Reconheceu também a LC n. 150 a validade da pactuação por escrito, no âmbito doméstico do empregador, do regime de plantão identificado como 12x36 horas (art. 10, caput, e parágrafo único) – regime usualmente direcionado à contratação de atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas deficientes, idosos e doentes que se mantenham no contexto internos de seus próprios lares.

Fixou a LC n. 150 o horário noturno diário, situado entre 22:00 horas e 5:00 horas do dia seguinte. A sobrevalorização da hora noturna ocorre, na lei especial doméstica, por dois mecanismos: a hora ficta de 52’30” e o adicional noturno de 20% sobre a hora ficta ( art. 14, caput, e §§ 1º a 4º). Em virtude da hora ficta noturna, entre 22 horas e 5 horas da madrugada, existe, sob a perspectiva jurídica, uma jornada noturna de oito horas ao invés de sete.

A nova lei complementar estabeleceu regras peculiares para o período de *trabalho despendido pelo empregado em acompanhamento ao empregador em viagens* (art. 11, §§ 1º a 3º, LC n. 150/2015).

A LC n. 150 permitiu, ainda, a pactuação do chamado *regime de tempo parcial de trabalho*, com regras e restrições específicas (art.3º).

Por fim, nessa temática da jornada, a Lei Complementar Doméstica determinou ao empregador manter o registro manual, mecânico ou eletrônico do horário de trabalho do empregado (art.12). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 54-55).

Sobre o trabalho noturno, a Lei Complementar doméstica o definiu e regulamentou o adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre a hora laborada no período diurno (BRASIL, 2015). Em relação ao intervalo interjornada, a Lei das Domésticas repetiu, em seu

artigo 15, o disposto no artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir um intervalo de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho (BRASIL,2015). A Lei Complementar 150/2015 estabeleceu para os empregados domésticos a possibilidade do regime de trabalho em tempo parcial, conforme a disposição do artigo 3º (BRASIL, 2015). O referido artigo permitiu que o salário a ser percebido pelo empregado seja proporcional ao tempo trabalhado, ferindo o disposto na Constituição da República acerca do salário mínimo (artigo 7º, IV, Constituição da República de 1988). O artigo 12 da Lei Complementar número 150/2015, determina o registro de ponto do empregado doméstico por meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que o meio utilizado seja idôneo (BRASIL, 2015).

Conforme analisado, nem todas as inovações trazidas pela Lei Complementar 150/2015 foram benéficas à empregada que labora em âmbito doméstico (BRASIL, 2015). Entretanto, a existência de uma lei para especificar os direitos das empregadas domésticas é de clara importância em se tratando de direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros.

Embora ainda haja diferenciação no tratamento jurídico entre empregadas domésticas e empregados celetistas tal distinção tem diminuído ao longo dos últimos anos, com destaque para a já citada Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015). Após a Reforma Trabalhista é até mesmo difícil identificar qual conteúdo jurídico (celetista ou doméstico) é superior no que diz respeito à proteção destinada ao trabalhador, conforme será visto adiante.

### **3.3 Aplicação subsidiária da norma celetista no âmbito do contrato de emprego doméstico**

A Lei Complementar 150/2015 estabelece a possibilidade de aplicação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme dispõe o artigo 19 da lei especial. Antes do advento da Lei Complementar 150/2015 não havia aplicação da CLT ao contrato de emprego doméstico. Portanto, a partir de 01/06/2015 existem duas normas diferentes que regem o emprego doméstico: uma norma especial (Lei Complementar 150/2015) e uma norma geral (Consolidação das Leis do Trabalho).

Passa-se agora a analisar quais pontos da CLT (BRASIL, 1943) reformada pela Lei 13467/2017 (BRASIL, 2017c) atingem o contrato de emprego doméstico, uma vez que a norma especial prevê a possibilidade de aplicação subsidiária da norma geral.

O Prof. Amauri Mascaro Nascimento explica a subsidiariedade da regra geral de direito comum em relação ao Direito do Trabalho:

*Subsidiariedade* é a autorização legal para aplicar, na solução das questões trabalhistas, o Direito comum nos casos de lacuna e desde que haja compatibilidade entre as regras cogitadas, e, nesse sentido, é, também, uma técnica de integração do *Direito do Trabalho*, tendo em vista que o Direito comum é fonte subsidiária do *Direito do Trabalho* e cumpre uma função integradora para cobrir suas lacunas. (NASCIMENTO, 1998, p. 96).

Por meio dos ensinamentos do Prof. Amauri Mascaro Nascimento (1998), que trata do direito comum como fonte subsidiária do direito de trabalho, pode-se inferir que a CLT reformada poderá ser utilizada em contratos de emprego doméstico em caso de lacuna na Lei Complementar 150/2015 e desde que exista compatibilidade entre as normas.

Por sua vez, o Prof. Maurício Godinho Delgado entende que nenhum ponto da Reforma Trabalhista atinge o emprego doméstico:

As mudanças impostas ao clássico diploma normativo brasileiro (CLT) se aplicam aos contratos de trabalho domésticos?

A resposta, em princípio, é negativa.

... a Constituição da República, desde o seu texto original de 1988 até o texto reformado pela EC n. 72/2013, sempre manteve a relação de emprego doméstica como uma relação sociojurídica especial, regulada por legislação especial. Todos os avanços normativos efetivados com respeito a essa categoria específica de trabalhadores foram realizados por diplomas e regras especiais – todos, agregando direitos, paulatinamente, aos trabalhadores domésticos até o ápice da LC n. 150/2015.

Não há sentido em passar a aplicar à categoria regras novas restritivas de direitos, oriundas da legislação trabalhista geral (a CLT reformada) com o claro intuito de diminuir, ainda mais, os direitos da categoria doméstica (ilustrativamente: contrato de trabalho intermitente, divisão em três parcelas das férias domésticas; etc.).

A par disso, prevalece na Teoria Geral do Direito o critério da não aplicação da regra geral no campo jurídico especial, e vice-versa (a propósito, este é o critério disposto no artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).

De outra parte, a Constituição da República, quer em seu texto original de 1988 (parágrafo único do art. 7º), quer em seu texto introduzido pela Emenda Constitucional n. 72/2013 (nova redação do parágrafo único do art. 7º), igualmente preserva a natureza especial da normatização do contrato de trabalho doméstico no País.

Se não bastasse, o art. 19 da LC n. 150/2015 determina a aplicação meramente *subsidiária* da CLT aos contratos de trabalho domésticos. A aplicação subsidiária, conforme se sabe, realiza-se na medida da existência da compatibilidade de regras jurídicas, critério enfatizado pelo próprio art. 19 da LC n. 150, que se reporta à expressão “observadas as peculiaridades do trabalho doméstico...” (art. 19, *caput*, *ab initio*). Não é cabível, desse modo, no campo jurídico trabalhista, realizar-se a aplicação subsidiária para diminuir o leque normativo de proteção trabalhista sobre certa categoria profissional. (DELGADO, 2018, p. 472-473).

Após a apresentação da divergência doutrinária, passa-se agora à análise da aplicação subsidiária da norma celetista ao contrato de emprego doméstico. Para a análise será utilizado o artigo “Impactos da Reforma Trabalhista no contrato de emprego doméstico”, (2019) de



autoria de Amauri Cesar Alves e Roberta Castro Lana Linhares. Os autores elaboraram um quadro contendo 32 temas de direito material atingidos pela reforma para saber se há incompatibilidade entre as normas (lei geral e lei especial), aplicação da regra específica do emprego doméstico ou a aplicação da CLT reformada:

**Quadro 2 – Aplicação subsidiária da CLT reformada ao emprego doméstico**

<b>Tema</b>	<b>CLT reformada, Lei 13.467/2017</b>	<b>LC 150/2015</b>	<b>Resultado</b>
Grupo Econômico	Art. 2º	-	Incompatibilidade.
Tempo à disposição	Art. 4º.	Art. 2º	Regra específica.
Aplicação do D.T.	Art. 8º.	-	Aplicação CLT reformada.
Ex-sócio	Art. 10-A	-	Incompatibilidade.
Prescrição	Art. 11	Art. 43.	Regra específica.
Prescrição intercorrente	Art. 11-A	Art. 43.	Regra específica.
Livro de registros. Multa	Art. 47 e 47-A	-	Aplicação CLT reformada.
Duração. Minutos. Transporte.	Art. 58	Art. 2º	Regra específica.
Tempo parcial	Art. 58-A	Art. 3º	Regra específica.
H. Extras. Bco. Horas. 12x36	Art. 59 a 59-B	Arts. 2º e 10	Regra específica.
Hora extra em local insalubre	Art. 60	Art. 2º	Regra específica.
Forçamaior e sobrejornada	Art. 61	Art. 2º	Regra específica.
Teletrabalho e sobrejornada	Art. 62	Art. 2º	Regra específica.
Supressão de interval	Art. 71	Art. 13	Regra específica.
Teletrabalho	Art. 75-A a 75-E	-	Aplicação CLT reformada
Parcelamento de férias	Art. 134	Art.17	Regra específica.
Danos extrapatrimoniais	Art. 223-A a 223-G	-	Aplicação CLT reformada
Gestante ambiente insalubre	Art. 394-A	-	Aplicação CLT reformada
Amamentação e intervalos	Art. 396	-	Aplicação CLT reformada.
Autônomos	Art. 442-B	Art. 1º	Regra específica.
Trabalho intermitente	Art. 443	-	Incompatibilidade.
Hipo ou Hipersuficiente	Art. 444	-	Aplicação CLT reformada
Sucessão de empregadores	Art. 448-A	-	Incompatibilidade.
Trabalho intermitente	Art. 452-A	-	Incompatibilidade
Uniformes	Art. 456-A	-	Aplicação CLT reformada
Natureza remuneratória	Art. 457	Art. 18	Regra específica.
Utilidades não salariais	Art. 458	Art. 18	Regra específica.

Equiparação salarial	Art. 461	-	Aplicação CLT reformada
Estabilidade financeira	Art. 468	-	Aplicação CLT reformada
Extinção do contrato	Art. 477 a 477-B	Arts. 22 e 23	Regra específica.
Justa Causa	Art. 482	Art. 27	Regra específica.
Acordo para rescisão	Art. 484-A	Arts. 22 e 23	Regra específica.

**Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados extraídos da obra de Amauri Cesar Alves e Roberta Castro Lana Linhares (2019).**

Após a análise do quadro da Aplicação subsidiária da CLT reformada ao emprego doméstico, Amauri Cesar Alves e Roberta Castro Lana Linhares destacam:

Primeiramente, para que se possa aplicar a regra estabelecida na Lei 13.467/2017, é extremamente importante analisar se a regra está ou não em conformidade com a Constituição da República de 1988. Apesar de não haver hierarquia entre os diplomas normativos de direito do trabalho, a Constituição prevalece sobre qualquer regra do direito. Em caso negativo, a regra não poderá ser aplicada sequer em âmbito celetista. Porém, caso a regra esteja em conformidade com o disposto na Constituição da República e se a lei especial (Lei Complementar 150/2015) não dispuser sobre o assunto, a regra celetista reformada pela Lei 13.467/2017 poderá ser aplicada, se compatível com o emprego doméstico.

Dos 32 temas de direito material fixados na CLT pela Lei 13.467/2017, em 17 deles há regra específica no mesmo sentido na Lei Complementar 150/2015, o que afasta a incidência da Reforma Trabalhista no âmbito doméstico em relação à temática. Em 05 pontos é possível concluir que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) é incompatível com o emprego doméstico, não sendo aplicáveis subsidiariamente as regras da CLT reformada. Somadas as duas situações, há 22 das 32 regras celetistas decorrentes da Reforma Trabalhista que são inaplicáveis ao emprego doméstico, o que significa 68,75% das normas de direito material do trabalho reformadas pela CLT. Mas infelizmente 09 das 32 normas incorporadas ao Direito do Trabalho pela Lei 13.467/2018 podem, em tese e depois de análise de constitucionalidade, incidir sobre os contratos de emprego em âmbito doméstico.

Enfim, é possível perceber que hoje, após o advento da Reforma Trabalhista, os empregados domésticos regidos por legislação especial própria estão em relação a alguns direitos mais protegidos que os empregados celetistas. Isso ocorreu porque a Lei 13.467/2017 gerou flexibilização e precarização de direitos conquistados pelos trabalhadores e não levou em consideração os direitos sociais estabelecidos pela Constituição da República de 1988. Também por isso deve haver duplo cuidado do intérprete e aplicador do direito: com a subsidiariedade da regra celetista e com a constitucionalidade da CLT pós Reforma Trabalhista. (ALVES; LINHARES, 2019, p. 21-22).

No mencionado artigo os autores não trataram inicialmente de análise de constitucionalidade dos temas alterados pela Reforma Trabalhista. Porém, é sempre importante lembrar que a Constituição da República prevalece sobre as outras normas no direito, o que significa que as normas infraconstitucionais devem sempre estar em consonância com a Carta Magna (BRASIL, 1988b).

Após a análise do quadro acima, nota-se que após o advento da Reforma Trabalhista, com seu caráter de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho, a Lei Complementar

150/2015 (BRASIL, 2015) em vários temas é mais protetiva às empregadas domésticas do que a própria CLT (BRASIL, 1943). Trata-se, portanto, de uma situação jurídica inusitada, pois as empregadas domésticas sempre viveram à margem dos contornos protetivos da CLT (BRASIL, 1943). Contudo, a Lei 13.467/2017 retirou tantos direitos dos empregados celetistas que as empregadas domésticas hoje, com os direitos que conquistaram ao longo dos anos, possuem, em certo sentido, mais direitos que os empregados celetistas (BRASIL, 2017c).

### 3.4 Paralelismo Contratual Doméstico

Após a análise histórica, sociológica e jurídica da desigualdade normativa do trabalho em âmbito doméstico e o estudo sobre a aplicação subsidiária da CLT aos contratos de emprego doméstico, passa-se, por fim, à compreensão do paralelismo contratual doméstico<sup>9</sup>.

Para a análise das relações contratuais paralelas em âmbito doméstico se faz necessária a distinção entre empregada doméstica e trabalhadora doméstica diarista.

A análise dos requisitos (elementos fático-jurídicos) do emprego doméstico foi realizada nos tópicos anteriores. Diante disso, tem-se que diarista é a trabalhadora doméstica que não apresenta o requisito da continuidade das prestações laborativas. Em outras palavras, é a pessoa física que presta seus serviços à pessoa ou à família em âmbito residencial sem finalidade econômica e de forma descontínua (uma ou duas vezes na semana).

Amauri Cesar Alves explica como pode ocorrer o paralelismo contratual doméstico:

A definição aqui apresentada a respeito do paralelismo contratual tem por cerne a coexistência de dupla avença laborativa entre os mesmos sujeitos contratantes. Assim, há paralelismo contratual nas situações fáticas em que trabalhador e contratante fixam entre si dois pactos jurídicos cujo objeto é o trabalho, podendo haver entre eles dois contratos de emprego (relações empregatícias paralelas) ou um contrato de emprego e outro de trabalho sem vínculo empregatício (relações trabalhistas paralelas). No que concerne ao âmbito doméstico da prestação laborativa a situação mais comum parece ser a de um vínculo empregatício celetista fixado paralelamente a um contrato de emprego doméstico. Excepcionalmente pode haver relação trabalhista paralela no âmbito doméstico, com a contratação do trabalho de diarista paralelamente a um vínculo celetista ou doméstico (ALVES, 2016, p. 186).

Desse modo, como exemplos de paralelismo contratual doméstico pode-se ter um vínculo de emprego celetista paralelo a um vínculo de emprego doméstico e também um vínculo de emprego doméstico paralelo a um vínculo de trabalho doméstico (diarista).

---

<sup>9</sup>Sobre o tema veja também “Paralelismo Contratual Doméstico: Análise de Decisão do TRT 3º Região” (LINHARES, 2019a).

José Martins Catharino (1982, p. 243) define e faz as distinções entre o que ele denomina contrato misto e promiscuidade contratual.

Inicialmente a definição de contrato misto por José Martins Catharino é:

Os elementos configurativos de todo e qualquer contrato são comuns ou genéricos. A eles se ajustam, para formação dos vários tipos contratuais, nominados e qualificados, elementos específicos e caracterizadores. O de emprego não escapa à regra.

Por mais numerosos que sejam os contratos nominados e qualificados, com a crescente complexidade da vida social, sempre surgem contratos outros, inominados ou atípicos, puros e impuros ou “mistos”. Puros são os especificamente novos, que não são comuns; impuros ou “mistos”, os que resultam de mistura contratual de elementos ou ingredientes específicos, de dois ou mais elementos caracterizadores de contratos diferentes, normalmente isolados (CATHARINO, 1982, p. 243).

O autor também define a promiscuidade contratual:

Dá-se promiscuidade, interna ou interior, no contrato de emprego, puro ou misturado, solitário ou a outro coligado, quando o empregado, durante sua execução, trabalha sucessivamente, alternadamente, ou alternada e sucessivamente, com finalidade diversa. Tal fato ganha importância prática quando cada um dos trabalhos prestados está sujeito a intensa disciplina normativa especial, ou quando, mais ainda, um está regulado pela legislação do trabalho, e outro não (CATHARINO, 1982, p. 277).

Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A prática da vida real pode apresentar situações inusitadas, em que desponta certo paralelismo de relações jurídicas envolvendo as mesmas pessoas, de maneira a gerar incerteza quanto ao preciso enquadramento jurídico da situação peculiar. Trata-se da denominada promiscuidade contratual (expressão do grande jurista José Martins Catharino) ou paralelismo contratual (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 49).

De acordo com Luciana Gonçalves Amorim de Oliveira, e também de acordo com a obra de Catharino(1982) há “[...] o contrato misto tido como gerador de avença válida, lícita, conforme sua definição, enquanto que os contratos promíscuos são geradores de lides, pois pela celebração de um único contrato o empregado realizará trabalhos de natureza diversa” (OLIVEIRA, 2018, p.13).

Pois bem, feitas as definições e distinções, é necessário destacar qual norma será utilizada em casos de paralelismo contratual doméstico. Para isso, a doutrina elege três teorias: teoria da preponderância; teoria do contágio, da atração ou da norma mais favorável e a teoria dos dois contratos.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado destacam as três teorias:

Para a teoria da preponderância, o contrato é único, observando-se a legislação que rege a atividade preponderante; para a teoria do contágio, da atração ou da norma mais favorável, havendo conflito de leis a serem aplicadas ao mesmo trabalhador, deve-se optar pelo princípio da norma mais favorável, que contagia todo o contrato; para a teoria dos dois contratos, existiriam dois contratos (CASSAR apud DELGADO; DELGADO, 2016, p. 50).

De acordo com a teoria da preponderância, quando existe o paralelismo contratual doméstico há a prevalência de apenas um contrato, valendo-se o aplicador do direito da legislação da atividade preponderante. Essa teoria não valoriza qual a legislação será a mais benéfica ao trabalhador envolvido no paralelismo contratual.

Por sua vez, a teoria do contágio, da atração ou da norma mais favorável estabelece que em caso de paralelismo contratual doméstico, a norma mais benéfica à empregada doméstica prevalecerá em detrimento da regra menos benéfica.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado

[...] nesse cotejo de situações ou relações paralelas envolvendo os mesmos atores sociais e jurídicos, é prudente ponderar o seguinte: uma presença significativa de exercício de atividades efetivamente lucrativas para o tomador de serviços, em paralelo às atividades tipicamente domésticas, terá o condão, pela lógica jurídica prevalente no campo do Direito do Trabalho – em que imperam os princípios da proteção e da norma mais favorável –, de tender a produzir o enquadramento da relação jurídica híbrida no campo social regido pela CLT, em detrimento daquele regulado pelas regras especiais e mais restritivas domésticas (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 50).

Conforme visto, após o advento da Reforma Trabalhista e em caso de paralelismo contratual doméstico que traga um contrato de emprego doméstico e um contrato de emprego celetista, a Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015) pode, em diversos casos, ser a lei mais benéfica ao trabalhador.

Por fim, a teoria dos dois contratos é a teoria mais indicada para resolução de conflitos de normas em situação de paralelismo contratual doméstico. De acordo com Amauri Cesar Alves:

Assim, há paralelismo contratual nas situações fáticas em que trabalhador e contratante fixam entre si dois pactos jurídicos cujo objeto é o trabalho, podendo haver entre eles dois contratos de emprego (relações empregatícias paralelas) ou um contrato de emprego e outro de trabalho sem vínculo empregatício (relações trabalhistas paralelas). Seja qual for a situação fática, juridicamente deverá o intérprete reconhecer a dupla contratação e preservar os efeitos específicos e distintos que são próprios a cada avença mantida entre os sujeitos da relação paralela (ALVES, 2016, p. 179).

Ainda de acordo com o autor:

O presente estudo, por abarcar outras formas de paralelismo doméstico, insiste em solução diversa, que dê a mesma resposta para todas as situações em que há relações trabalhistas paralelas, ou seja, a afirmação do duplo contrato, com efeitos jurídicos próprios a cada um deles. Assim, uma vez reconhecido o paralelismo (ou promiscuidade) haverá, independentemente da situação fática, o reconhecimento de duplo efeito, decorrentes de dois contratos concomitantes (ALVES, 2016, p. 189).

No mesmo sentido, Luciana Gonçalves Amorim de Oliveira afirma:

Tendo em vista os aspectos abordados, a investigação mostrou que a teoria que aponta para a melhor solução dos litígios provenientes das relações paralelas, enfaticamente as domésticas, será a tese dos dois contratos (leia-se dois ou mais contratos), que ao considerar as avenças contratuais distintas em separado, com cumulação de direitos, resultará na garantia de ingredientes e efeitos próprios, intrínsecos a cada pacto firmado entre os personagens da relação paralela. (OLIVEIRA, 2018, p.31).

A teoria dos dois contratos é a que melhor consagra a dignidade do trabalhador, uma vez que se existem dois ou mais contratos, a empregada doméstica tem direitos relativos aos dois contratos laborados e não a somente um deles, mesmo que mais benéfico.

Em perspectiva histórica, sociológica e jurídica a relação de emprego doméstico ainda requer uma análise específica e muitas vezes apartada da compreensão celetista. A análise seguirá no próximo capítulo, com o estudo da agregação sindical em âmbito celetista e das suas especificidades concernentes à representação sindical doméstica.

## **4 CRITÉRIOS DE AGREGAÇÃO SINDICAL NO BRASIL E O EMPREGO DOMÉSTICO**

O presente capítulo fará a análise dos critérios de agregação sindical<sup>10</sup> e, principalmente, da vinculação sindical no emprego doméstico. Inicialmente serão estudados os dois critérios de organização sindical existentes no ordenamento jurídico brasileiro: agregação sindical por categoria profissional e agregação sindical por categoria profissional diferenciada. Após essa análise o capítulo versará sobre as especificidades do emprego doméstico em relação aos sistemas sindicais por categoria profissional e por categoria profissional diferenciada. Por fim, tratará da empregada doméstica e sua agregação sindical geral.

Antes da promulgação da Constituição da República de 1988, existia a figura do “enquadramento sindical” realizado pelo Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 577 da CLT (BRASIL, 1943). Até 1988 o chamado “enquadramento sindical” em uma respectiva categoria era elaborado pela Comissão do Enquadramento Sindical (órgão do Ministério do Trabalho) (BARROS, 2016). Atualmente a tarefa de fixar o correto enquadramento não cabe mais ao Estado, mas, sim, ao intérprete e aplicador do direito, do que decorre, também por isso, a relevância das distinções que aqui serão feitas.

### **4.1 Agregação sindical por categoria profissional**

O Direito Coletivo do Trabalho tem como sujeito essencial de sua composição o sindicato. Há o sindicato obreiro e o sindicato dos empregadores, sendo o primeiro sindicato o principal objeto de estudo do presente capítulo. Segundo Amauri Cesar Alves: “O sindicato é protagonista no Direito do Trabalho Brasileiro, tanto em sua perspectiva individual quanto coletiva, ainda que, em alguns casos, disso não se aperceba. No que concerne ao Direito Coletivo do Trabalho a sua participação é essencial e imprescindível.” (ALVES, 2013, p. 517).

O sindicato é de extrema importância para a representação do trabalhador, que ao se inserir em uma negociação coletiva deixa de ser a parte hipossuficiente da relação laboral e passa a exercer uma posição de paridade para negociar com seu empregador, mediante

---

<sup>10</sup>Sobre o tema veja também “Principais modelos de organização sindical no mundo e o modelo sindical mais adequado ao direito brasileiro” (LINHARES, 2019b).

representação sindical. Nesse sentido o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, na teoria de Maurício Godinho Delgado:

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial). Tal equivalência resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas. Em primeiro lugar, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos seres coletivos. Há, como visto, o empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo por sua própria natureza, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical. É claro que pode também atuar através de sua entidade representativa; contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo. No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge mediante seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos. Evidentemente que essa natureza coletiva dos sindicatos deve ser real, ao invés de mera formalidade ilusória. Nessa medida, os sindicatos dos trabalhadores têm de ostentar solidez e consistência, com estrutura organizativa relevante, além de efetiva representatividade no que diz respeito a sua base profissional trabalhista. Afinal, sabe-se que a entidade sindical frágil e sem representatividade verdadeira consiste na antítese da ideia de sindicato e de ente integrante do sindicalismo, dificilmente sendo apta a realmente deter a natureza do ser coletivo obreiro. [...] O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação). (DELGADO, 2018, p. 1557).

Como visto, desde que o sindicato tenha uma base organizacional comprometida com a realidade dos trabalhadores e que realmente os represente, os seres coletivos (obreiro e empresarial) terão, nos planos fático e jurídico, a mesma natureza e o mesmo poder de negociação.

Sobre os padrões de organização sindical no mundo há os critérios de agregação que são divididos em quatro segmentos, sendo agregação de trabalhadores por ofício ou profissão, por categoria profissional, por empresa e por ramo ou segmento de atividade empresarial. (DELGADO, 2018).

Os sindicatos por empresa e por ramo ou segmento de atividade não são observados no contexto brasileiro, pois consoante Maurício Godinho Delgado a Constituição da República (artigo 8º) estabelece o critério da categoria profissional para a agregação ao sindicato:

No Brasil, são juridicamente inviáveis, hoje, os sindicatos por empresa. É que a Constituição fixa o critério da categoria profissional para a estruturação dos sindicatos; além disso, também estabelece o município como base territorial mínima para a organização dessas entidades (art. 8º, II.) (DELGADO, 2018, p. 1585).



Para o citado autor a Constituição ao vedar a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, estabelece como critério representativo da organização sindical a categoria profissional.

Amauri Cesar Alves discorda da tese de que a Constituição da República tenha tratado dos critérios de agregação sindical, como se infere:

A expressão “categoria profissional ou econômica” apenas indica que a unicidade se dá para os dois lados da representação coletiva. Mesmo nos momentos em que a Assembleia Nacional Constituinte tratou dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato, a regra de unicidade ou pluralidade se referia indistintamente às categorias profissional e econômica apenas para indicar empregados e empregadores, por seus entes de representação coletiva. [...] Considerada a análise do tema na Assembleia Nacional Constituinte, é possível perceber que não há na Constituição da República Federativa do Brasil a fixação de um modelo de organização sindical que traga imposição da agregação do trabalhador ao sindicato pelo conceito de categoria profissional. (ALVES, 2015, p. 82).

O citado autor ao analisar os anais da Assembleia Nacional Constituinte (1987-1988) constatou que a Constituição não impôs um critério de agregação sindical por categoria profissional. Ao se referir à “categoria profissional e econômica” a Constituição não usou uma expressão impositiva, mas uma expressão meramente indicativa de representação coletiva de empregados e empregadores.

De qualquer modo a doutrina majoritariamente compreende que há um óbice constitucional à agregação sindical que não observe o critério de categoria profissional ou o critério de categoria profissional diferenciada.

Sobre o critério de agregação sindical por categoria profissional e econômica estabelecido pelo artigo 8º, inciso II, da Constituição da República, Amauri Mascaro Nascimento define:

Um terceiro critério estabelece como base sociológica do sindicato a categoria profissional e econômica, sendo a categoria o conjunto de pessoas de qualquer profissão e de qualquer empresa que exercem o seu trabalho num setor da economia, determinado pela atividade preponderante da empresa em questão. Assim, exemplificando, todos os empregados das empresas hoteleiras, independentemente da sua profissão, reúnem-se numa categoria, que é representada por um sindicato. Não se trata nem de sindicato por empresa, nem de sindicato por profissão. Ultrapassa o limite de uma empresa. Esta apenas serve de indicativo da atividade preponderante para que aqueles que nela se encontram se vinculem para fins sindicais. (NASCIMENTO, 2011, p. 1285).

Amauri Mascaro Nascimento também esclarece o que significa categoria profissional:

Categoria profissional é “a série não limitada de indivíduos que, por força da sua posição no quadro da atividade produtiva e do território em que se opera, têm comuns a denominação de interesses de categoria” (Jaeger). É “o agrupamento de todos aqueles que têm de modo estável e contínuo uma mesma função em um ciclo de produção dado” (Sforza). É “uma coletividade de indivíduos que realizam uma determinada função igual no processo de produção e que se reúnem em vista da tutela dos interesses comuns derivados de tal função” (Olivetti). Para Cabanellas, “todo indivíduo enquadrado numa produção, seja patrão ou empregado, tem o que se convencionou chamar o seu estatuto pessoal; isto é, o direito de ser membro de uma categoria determinada. Este estatuto lhe é correspondente pelo simples fato da sua própria atividade profissional e não lhe cabe negá-lo. O mesmo concede-lhe certos direitos e impõe-lhe determinados deveres. Entre os primeiros figura estar sujeito às normas coletivas ditadas em benefício da categoria profissional a que pertença. Entre os segundos, o de aceitar as cláusulas estipuladas nos pactos coletivos de condições de trabalho e submeter-se em um todo à regulamentação profissional imposta pela unidade produtora ou pelo Estado. A categoria profissional constitui aspecto isolado do fato profissional”. Assim, categoria profissional é um ordenamento natural baseado na natureza das atividades produtivas existentes num Estado, tendo como efeito a fixação de empresas e empregados no âmbito respectivo, para os devidos efeitos normativos. (NASCIMENTO, 2011, p. 1286).

A definição vista acima é relevante visto a importância dada à categoria profissional pela Constituição (BRASIL, 1988b) e pela CLT (BRASIL, 1943), que a reconhece como “expressão social elementar”.

Antes de se iniciar o estudo sobre os critérios de agregação sindical existentes no ordenamento jurídico brasileiro, é necessário que o termo sindicato seja conceituado. De acordo com Maurício Godinho Delgado:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (DELGADO, 2018, p. 1580).

Já na concepção de Amauri Mascaro Nascimento: “O sindicato é o órgão de representação de um grupo social constituído de trabalhadores. As entidades sindicais patronais representam um grupo econômico. A árvore sindical bifurca-se em dois ramos, o integrado pelos trabalhadores e o constituído de empregadores.” (NASCIMENTO, 2011, p. 1284).

Os citados autores conceituam o sindicato como entidade de representação dos trabalhadores. O conceito do Prof. Maurício Godinho Delgado (2018) destaca a importância do sindicato na vida laboral do trabalhador. O sindicato é capaz de proporcionar importantes melhorias na vida laboral do trabalhador desde que faça a representação efetiva e eficaz da classe representada.

No que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, deve-se levar em consideração que a definição de sindicato de trabalhadores envolve a noção de categoria profissional ou de categoria profissional diferenciada (DELGADO,2018). Por essa razão, Maurício Godinho Delgado expõe também o conceito de sindicato de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho:

Nesse quadro, a partir da concepção de associação sindical prevista na CLT, que leva em conta a noção de categoria profissional, diferenciada e de trabalhadores autônomos, além da categoria dos empregadores, chamada econômica (art. 511 e seguintes), pode-se inferir uma definição legal desse sujeito do Direito Coletivo Trabalhista. Assim, a lei brasileira define sindicato como associação para fins de estudo, defesa ou coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (art. 511, caput, CLT). (DELGADO, 2018, p. 1581).

A descrição do conceito legal de sindicato reitera a sua relevância para os trabalhadores. O sindicato é um meio de defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores brasileiros e por isso, uma base sindical forte é de grande importância social e laboral.

Após a definição legal de sindicato, passa-se agora ao estudo dos sistemas sindicais, com destaque para os critérios de agregação dos trabalhadores ao seu sindicato representativo.

A agregação sindical por categoria profissional disposta no artigo 511, § 2º da CLT é entendida como “[...] similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (BRASIL, 1943). O referido critério de agregação é a regra geral brasileira, por representar o conjunto mais significativo dos sindicatos no Brasil (ALVES, 2013).

De acordo com Maurício Godinho Delgado:

O ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o empregado da indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato dos metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada. (DELGADO, 2018, p. 1583).

O autor denomina o critério de agregação sindical por categoria profissional como sindicato vertical:

Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical. Efetivamente, ele se estende no mercado de trabalho abrangendo, regra geral, a ampla maioria dos empregados das várias empresas, na respectiva base territorial da entidade, que tenham similitudes de atividades econômicas. Portanto, ele atinge, verticalmente, as empresas economicamente afins (empresas bancárias, comerciais, metalúrgicas etc). (DELGADO, 2018, p. 1583).

Como a agregação sindical por categoria profissional é caracterizada pela vinculação a atividade econômica preponderante do contratante, o sindicato é vertical por abranger verticalmente os trabalhadores que desenvolvem seu labor em atividades economicamente afins, observando, para tanto, aquilo que empreende ou desenvolve o seu empregador.

Pode ocorrer de um único empregador possuir mais de uma atividade econômica. Em tal situação, Amauri Cesar Alves entende o seguinte:

Quando um empregador tem mais de uma inserção econômica, de modo a ter aprioristicamente mais de uma atividade passível de fixação de representação sindical, fixou o Direito do Trabalho o critério da preponderância para a definição do sindicato representativo da categoria profissional. (ALVES, 2015, p. 120).

Quando um único empregador possui várias atividades econômicas a agregação sindical por categoria profissional é feita levando-se em conta a principal atividade econômica ou a atividade econômica preponderante do empregador. Exemplificativamente, como regra geral serão comerciários, representados pelo sindicato dos trabalhadores do comércio, os empregados com vínculo de emprego firmado com comerciantes. Serão bancários os empregados de Bancos, representados aqueles portanto pelo Sindicato dos Bancários. A categoria profissional se fixa por meio da atividade econômica preponderante do empregador, independentemente da profissão do trabalhador representado.

Visto que o critério de agregação sindical por categoria profissional é diretamente relacionado à atividade econômica do empregador, o próximo item será dedicado ao estudo da agregação sindical por categoria profissional diferenciada, que difere substancialmente do primeiro critério.

#### **4.2 Agregação sindical por categoria profissional diferenciada**

A agregação sindical por categoria profissional diferenciada também é conhecida como agregação ao sindicato por ofício ou profissão. A categoria profissional diferenciada é fixada pelo artigo 511, § 3º da CLT como a categoria “[...] que se forma dos empregados que

exercçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” (BRASIL, 1943).

Sobre o sindicato por ofício ou profissão Maurício Godinho Delgado explica:

Trata-se de modelo sindical prestigiado nos primeiros momentos do sindicalismo, com perda de densidade nos períodos subsequentes, ao menos nos países capitalistas centrais. Contudo, sempre preservou grande influência no berço do movimento operário ocidental, a Grã-Bretanha. No Brasil, esse padrão tem certa importância no conjunto das entidades sindicais, embora não seja, de modo algum, dominante. São sindicatos que agregam os trabalhadores em vista de sua profissão, no Brasil, ilustrativamente, os chamados sindicatos de categoria diferenciada, como professores, motoristas, aeronautas, aviários, jornalistas profissionais, músicos profissionais, etc. (DELGADO, 2018, p. 1582).

Conforme visto anteriormente, o sindicato por categoria profissional diferenciada não é o que predomina no contexto brasileiro. Esse tipo de sindicato não se influencia pela atividade econômica explorada pelo empregador, mas sim pela profissão do trabalhador representado, ou seja, por estatuto profissional ou condições de vida singulares.

Mauricio Godinho Delgado entende que o sindicato por ofício é considerado um sindicato horizontal:

Esse tipo de associação tem recebido o epíteto de sindicatos horizontais, porque se estendem no mercado de trabalho em meio a várias e distintas empresas, atingindo apenas certos trabalhadores dessas entidades econômicas, exatamente aqueles que guardam e exercem a mesma profissão. Sua extensão no mercado laborativo é horizontal em relação aos inúmeros empregadores existentes, uma vez que, raramente, eles abrangem todos os trabalhadores da mesma empresa ou estabelecimento. (DELGADO, 2018, p. 1583).

Ao contrário do sindicato por categoria profissional, o sindicato por categoria profissional diferenciada possui extensão horizontal por reunir trabalhadores com a mesma profissão, mesmo que laborem em diferentes empresas ou ramos empresariais distintos.

O que agrega esses trabalhadores por categoria profissional diferenciada é a existência de um estatuto profissional próprio ou mesmo condições de vida similares. Sobre o tema Amauri Cesar Alves discorre:

Outra forma de agregação do trabalhador ao sindicato em vigor no Brasil é a que se dá pela identificação da profissão do trabalhador, o que por aqui ficou consagrado como categoria diferenciada. Excepcionalmente, então, contempla a legislação brasileira a agregação por sindicato organizado por ofício ou profissão. São sindicatos que agregam trabalhadores em virtude de sua profissão, independentemente da atuação econômica do empregador. São os denominados sindicatos de categoria diferenciada, como aeronautas, jornalistas, médicos, advogados, músicos etc. (ALVES, 2015, p. 121).

Sobre o sindicato por categoria profissional diferenciada, Amauri Mascaro Nascimento entende que:

Sindicatos por profissão são as organizações que reúnem todos os que militam em determinada atividade profissional, independentemente da empresa em que trabalhem. Assim, todos os motoristas se reúnem num sindicato, os engenheiros no seu sindicato etc. No Brasil há sindicatos por profissão, que são conhecidos como sindicatos de categorias diferenciadas, representando pessoas que exercem a mesma profissão independentemente do setor de atividade em que o façam. (NASCIMENTO, 2011, p. 1285).

Portanto, a agregação ao sindicato por categoria profissional diferenciada se dá por força da profissão e condições de vida laborais similares, independentemente da atividade econômica do empregador.

No cotidiano atual das relações coletivas, Amauri Cesar Alves explica e exemplifica sobre agregação sindical por categoria profissional diferenciada:

Excepcionalmente contempla a legislação brasileira a agregação por sindicato organizado por ofício ou profissão. São sindicatos de trabalhadores vinculados coletivamente em razão de sua profissão, independentemente da atuação econômica do empregador. São os denominados sindicatos de “categoria diferenciada”, como aeronautas, jornalistas, médicos, músicos, advogados, engenheiros, etc. Tais trabalhadores serão representados por seus sindicatos específicos, independentemente daquilo a que se dedica o seu empregador. A CLT trata das categorias diferenciadas em seu artigo 511, parágrafo 3º. Destaque para a expressão “profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.” [...]A agregação excepcional se dá não em razão do que desenvolve o empregador, mas em razão daquilo a que se dedica o empregado, que por sua vez, como regra geral, teve sua profissão regulamentada por força de legislação específica. (ALVES, 2020, p. 9-10).

O citado autor destaca a importância da profissão regulamentada por uma legislação específica (estatuto profissional) como forma de caracterização do critério de agregação sindical por categoria profissional diferenciada que, ao contrário da agregação por categoria profissional, não considera a atividade econômica exercida pelo empregador como fundamento de sua afirmação.

### **4.3 Agregação sindical por categoria profissional e especificidades do emprego doméstico**

Após a apresentação dos critérios de agregação sindical por categoria profissional e por categoria profissional diferenciada, será analisada a agregação por categoria profissional em consonância com as especificidades do emprego doméstico.

Conforme visto anteriormente o emprego doméstico é formado pela junção de oito elementos fático-jurídicos. Dentre os elementos fático-jurídicos especiais o que merece destaque para o presente capítulo é a finalidade não lucrativa (ou não econômica) do empregador doméstico. De acordo com Gabriela Neves Delgado e Mauricio Godinho Delgado esse elemento fático-jurídico deve ser analisado sob a ótica do empregador:

Esse elemento fático-jurídico especial tem a particularidade de ser considerado a partir da perspectiva do tomador de serviços, uma vez que, sob a perspectiva do trabalhador, seu ingresso no contrato sempre se faz objetivando uma contraprestação econômica (o salário). [...] É preciso enfatizar, a essa altura, que a natureza não lucrativa dos serviços prestados para o empregador doméstico não implica a qualificação manual ou não manual, simples ou sofisticada, desses serviços para serem eles enquadrados como domésticos. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 45).

Quando uma empregada doméstica é contratada, ela objetiva a contraprestação pelo serviço prestado, ou seja, o salário. Então, naturalmente, a empregada doméstica visa a finalidade econômica pelo serviço prestado. Contrariamente, o empregador doméstico é que não pode intentar lucro ou finalidades econômicas em decorrência da relação laboral doméstica, sob pena de se caracterizar um contrato de emprego celetista ou rural. A finalidade não lucrativa (não econômica) do serviço prestado independe do tipo de serviço prestado ao empregador doméstico.

Ao se referir à finalidade não lucrativa do empregador, Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 402) entende que “[...] o essencial é que o prestador de serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com o intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador.”

No que se refere à agregação por categoria profissional, a doutrina majoritária destaca (conforme visto anteriormente) que o critério de agregação é baseado na atividade econômica do empregador. Nesse sentido Amauri Cesar Alves defende:

A CLT fixa regra geral de agregação do trabalhador ao seu ente representativo conforme o disposto em seu artigo 511, § 2º, que define a categoria profissional. O texto celetista parece pressupor um grau de solidariedade natural desenvolvido entre os trabalhadores inseridos em um **mesmo contexto de exploração econômica de seu labor**, o que seria suficiente para a formação da categoria, sendo o sindicato seu representante. Destaque para a **expressão “mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”**. O ponto de agregação é, no âmbito infraconstitucional e conforme doutrina dominante, a vinculação dos trabalhadores a

empregadores que tenham **atividades econômicas idênticas, similares ou conexas**.[...]A regra legal, então, nos termos da doutrina hegemônica, é a agregação do trabalhador ao sindicato conforme a **atividade econômica preponderante do empregador**. (ALVES, 2015, p. 120, grifo nosso).

O sindicato de agregação por categoria profissional é considerado um sindicato vertical justamente por atingir verticalmente empresas da mesma atividade econômica.

Amauri Cesar Alves embora não defenda que as empregadas domésticas devam ser representadas por sindicato de categoria profissional, entende que o artigo 511, § 1º da CLT estipula um vínculo social básico que decorre da atividade econômica do empregador:

Antes de afirmar a possibilidade teórica subsidiária aqui tratada vale destacar que embora não se possa dizer de *atividade econômica* do empregador doméstico para efeito de agregação por categoria profissional, a sua agregação sindical se dá necessariamente por categoria econômica, única possibilidade legal celetista para tanto (CLT, artigo 511, parágrafo 1º). Embora não haja interesse econômico na atividade do empregador doméstico, a agregação patronal coletiva se dará por *categoria econômica* em razão dos laços em comum que constituem o vínculo social básico e por não haver outra possibilidade legal celetista, contrariamente ao que ocorre no plano laboral. (ALVES, 2020, p. 18).

Apesar de estabelecer a CLT um vínculo social básico de categoria econômica e o critério de agregação sindical por categoria profissional decorrer da atividade econômica do empregador, deve-se também considerar o elemento fático-jurídico especial da caracterização do emprego doméstico: a finalidade não lucrativa (ou econômica) do empregador. Portanto, pode-se inferir que a empregada doméstica não poderá se filiar a sindicato por categoria profissional. Isso ocorre pois os trabalhadores filiados a determinado sindicato vertical têm em comum a atividade econômica de seu empregador. Porém, o empregador doméstico não deve obter ganhos econômicos especificamente em relação ao contrato de emprego doméstico, ou seja, não pode auferir lucro (ou mesmo prejuízo) com serviço prestado por sua empregada doméstica. Assim, se não há atividade econômica do empregador, não há agregação sindical doméstica que considere a atividade do contratante como apta a definir a vinculação coletiva.

#### **4.4 Agregação sindical por categoria profissional diferenciada e especificidades do emprego doméstico**



Em conformidade com o que foi estudado até aqui, o critério de agregação por categoria profissional diferenciada é marcado pela existência de profissões diferenciadas por estatutos profissionais ou condições de vida singulares (BRASIL, 1943).

O emprego doméstico é uma profissão diferenciada de acordo com a análise histórica, sociológica e jurídica apresentada anteriormente. Como a CLT (BRASIL, 1943) exclui as empregadas domésticas do seu âmbito de proteção laboral, tal relação de emprego foi regulamentada por legislações especiais. Hoje, é a Lei Complementar 150/2015 que rege o contrato de emprego doméstico e o diferencia do emprego celetista e do rural (BRASIL, 2015).

Sobre a agregação sindical por categoria profissional diferenciada e especificidades do emprego doméstico Amauri Cesar Alves destaca:

O parágrafo 3º do artigo 511 da CLT estabelece duas possibilidades para que se fixe a agregação sindical por categoria diferenciada, sendo uma delas o fato de terem os trabalhadores “condições de vida singulares”. A singularidade é, conforme explicação histórica para o tratamento normativo desigual em relação aos celetistas, a exploração de trabalho sem proveito econômico para o empregador. Essa situação fática acarretou proteção jurídica diferente desde sempre no Direito do Trabalho brasileiro, ficando expressa na CLT em 1943 em seu artigo 7º, alínea “a”. Sendo assim, a profissão de empregado doméstico sempre foi singular, diferente, sendo aqui reconhecida, também por isso, como diferenciada.

Outra possibilidade fixada pelo parágrafo 3º do artigo 511 da CLT para a fixação da agregação por categoria profissional diferenciada é a existência de “estatuto profissional especial”. Também historicamente se consagrou no Brasil uma escolha estatal por tratamento normativo apartado da CLT para os empregados domésticos. Inicialmente, em 1943, nenhuma proteção foi estabelecida. Posteriormente, com a Lei 5859/1972 o país optou por regulamentação legal especial, o que foi mantido em 1988 com a Constituição da República, reafirmado em 2013 com a Emenda Constitucional n. 72 e consagrado pela Lei Complementar n. 150/2015. Há então profissão regulamentada, com estatuto profissional especial, o que fixa a agregação por categoria profissional diferenciada. (ALVES, 2020, p. 18-19).

De acordo com a citação acima, Amauri Cesar Alves (2020) defende que a agregação sindical das empregadas domésticas deve ocorrer por categoria profissional diferenciada tendo em vista as “condições de vida singulares” dessas trabalhadoras, bem como a “existência de um estatuto profissional especial” que rege o emprego doméstico.

Além disso, defende-se a impossibilidade de a agregação sindical da empregada doméstica ocorrer por categoria profissional. Isso pois, para que se fixe o critério de agregação por categoria profissional, a CLT destaca a “[...] situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (BRASIL, 1943). Como visto anteriormente, um dos elementos fático-jurídicos caracterizadores do emprego doméstico é a finalidade não lucrativa (ou não econômica) do empregador doméstico.

Portanto, as empregadas domésticas possuem condições de vida similares por serem majoritariamente marginalizadas e invisibilizadas na sociedade. Historicamente, as mulheres que exerciam o emprego doméstico viveram à margem da legislação trabalhista em comparação com os empregados celetistas. Além disso, as empregadas domésticas são invisibilizadas por não serem parte de um sindicato realmente representativo da categoria.

Pelas razões expostas, entende-se que a empregada doméstica deve seguir o modelo de agregação ao sindicato por categoria profissional diferenciada.

#### **4.5 Empregada doméstica e sua agregação sindical geral**

No decorrer do presente estudo foram analisadas as características jurídicas e históricas referentes ao emprego doméstico. Também foram estudados os critérios de agregação sindical por categoria profissional e por categoria profissional diferenciada de acordo com o disposto na CLT (BRASIL, 1943). Passa-se agora à análise da empregada doméstica e sua agregação sindical geral, ou seja, quando a trabalhadora não tem profissão regulamentada.

A agregação sindical da empregada doméstica é pouco discutida na doutrina, apesar de ser fator importante para diminuição do ocultamento e da invisibilidade sofridos por essa classe de trabalhadoras. Somente com a Emenda Constitucional 72 de 2013 as negociações coletivas foram reconhecidas em âmbito doméstico (ALVES, 2018).

A Lei Complementar 150/2015 estabeleceu a aplicação subsidiária da CLT aos contratos de emprego doméstico (BRASIL, 2015). Como a norma especial que rege o emprego doméstico (Lei Complementar 150/2015) não trata do Direito Coletivo do Trabalho, pode-se inferir que as regras de Direito Coletivo elencadas na CLT são aplicáveis ao contrato de emprego doméstico.

Sobre Direito Coletivo do Trabalho e agregação sindical, a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho que versa sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos dispõe:

##### Artigo 3

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.
2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

- (a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- © a erradicação efetiva do trabalho infantil; e
- (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, afiliar-se às mesmas.(BRASIL, 2017a).

No mesmo sentido é a Recomendação 201 da OIT:

2. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deveriam:

- (a) identificar e eliminar restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao exercício do direito dos trabalhadores domésticos de constituir suas próprias organizações ou afiliar-se às organizações de trabalhadores que julguem convenientes e ao direito das organizações de trabalhadores domésticos de se afiliarem a organizações, federações e confederações de trabalhadores;
- (b) contemplar a possibilidade de adotar ou apoiar medidas para fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores, as organizações que representem os trabalhadores domésticos e as organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, com a finalidade de promover, de forma efetiva, os interesses de seus membros, com a condição de que se proteja, em todo o momento, o direito à independência e autonomia de tais organizações, em conformidade com a legislação.(ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011).

Sobre a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho Amauri Cesar Alves leciona:

A Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, em consonância com a Liberdade Sindical que é princípio fundamental da referida organização, prevê que os trabalhadores domésticos devem definir autonomamente a forma de representação. Lembre-se, por importante, que a Convenção 189 da OIT foi ratificada pelo Brasil e influenciou positivamente o Congresso Nacional quando da edição da Lei Complementar 150/2015. Ainda que não seja o Brasil signatário da Convenção 87 da OIT, que trata especificamente de Liberdade Sindical, é possível afirmar tal princípio na ordem jurídica interna também por força da norma constitucional do artigo 8º. (ALVES, 2020, p. 15).

Apesar do Brasil não ser signatário da Convenção 87 da OIT, que versa sobre a Liberdade Sindical, o país ratificou a Convenção 189 da OIT, que prevê liberdade de associação, liberdade sindical e reconhecimento da negociação coletiva em âmbito doméstico. Além disso, a Recomendação 201 da OIT defende a possibilidade de organização das

empregadas domésticas em prol de interesses de classe em comum (BRASIL, 2017a). Por essa razão, Amauri Cesar Alves defende o seguinte:

É possível então defender tese no sentido de que pelo menos para os trabalhadores domésticos cabe aos interessados definir amplamente o modelo de representação sindical, por força da Convenção 189 da OIT, que melhor afirma os valores constitucionais fixados no artigo 8º da Constituição da República. Sendo assim, os trabalhadores domésticos podem optar por agregação por categoria profissional ou por categoria profissional diferenciada. Podem, além disso, optar por uma solução de inspiração na organização coletiva rural, sem especificação de atividades ou profissão, bastando estabelecer tratar-se do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos de determinada região. Podem até mesmo optar por organização diferente destas, pois a liberdade sindical não restringe a vinculação coletiva aos termos fixados na legislação heterônoma infraconstitucional. Tais conclusões valem também para o âmbito patronal da representação coletiva em âmbito doméstico. (ALVES, 2020, p. 17).

Apesar da Recomendação 201 e da Convenção 189 da OIT determinarem autonomia (inclusive de escolha do critério de agregação) sindical para as empregadas domésticas, na prática essa categoria ainda não conseguiu se organizar em um sindicato forte para defender os interesses da classe de trabalhadoras (BRASIL, 2017a).

Conforme já abordado no presente capítulo, o critério correto de agregação sindical para as empregadas domésticas é a agregação por categoria profissional diferenciada. As razões para a definição do referido critério são expostas por Amauri Cesar Alves:

Dois são os principais motivos para a conclusão pela categoria profissional diferenciada: a histórica justificativa, afirmada até hoje, de que domésticos devem receber tratamento normativo diferenciado em relação aos celetistas e o fato de haver lei específica regulamentadora de profissão. Subsidiariamente também é possível argumentar que a agregação por categoria profissional se dá a partir da atividade *econômica* preponderante do empregador, o que não é juridicamente possível no âmbito doméstico, do que decorre sua exclusão como possibilidade viável. (ALVES, 2020, p. 18).

Apesar de teoricamente dispor de autonomia para escolher o critério de agregação sindical, foi possível identificar que a correta agregação sindical da empregada doméstica é por categoria profissional diferenciada. Espera-se que, na prática, as empregadas domésticas se organizem para exercer a autonomia concedida a elas e, dessa forma, a invisibilidade sofrida pela classe diminua.

Em 1992, Mary Garcia de Castro realizou entrevistas com líderes sindicais de empregadas domésticas de Salvador para discutir gênero, classe e geração buscando a produção de serviços políticos.

Rupturas radicais com a tradição e com a socialização recebida da família nuclear não são facilmente aceitas. As líderes do serviço doméstico deixam claro que as empregadas domésticas devem ser vistas como “pessoas sérias”, “mulheres direitas”, “profissionais preocupadas com as relações de trabalho”. É a forma de se alinhar com o que em sindicatos de outras categorias seria o perfil de um trabalhador militante. (CASTRO, 1992, p. 67).

Importante destacar que em 1992 as empregadas domésticas eram regidas pela Lei 5859 de 1972 e, naquela época, possuíam poucos direitos assegurados (BRASIL, 1972). Por serem marginalizadas juridicamente e socialmente, é possível perceber a importância de se alinharem a um sindicato forte para serem vistas pela sociedade como “pessoas sérias” e “mulheres direitas”.

Mary Garcia de Castro (1992, p. 68) conclui em seus estudos que o sindicato deve “[...] empenhar-se em garantir um salário justo e proteção legal para a trabalhadora, além de conseguir reconhecimento profissional. Respeito e dignidade são metas enunciadas pelas líderes do serviço doméstico em Salvador.”

Ainda sobre a importância do sindicato para as empregadas domésticas, Maya Garcia de Castro destaca:

O sindicato, seria, assim, considerado pelas sindicalistas como um **“espaço de luta por direitos e conscientização”**. As características pré-capitalistas do serviço doméstico são colocadas em questão. A negação do passado é mais facilmente reconhecida do que a afirmação de um futuro. Mas passado e futuro não estão à parte, e no discurso transcrito abaixo, há a sugestão de que a formação da subjetividade de classe das domésticas já está em processo: “Nós lutamos para sermos reconhecidas como trabalhadoras Outros sindicatos de trabalhadores nos apoiam em questões legais de trabalho e também nos dão apoio material Mas nós sentimos que mesmo entre os militantes políticos há preconceitos contra a gente. Muito deles são também patrões. **Você cresce como pessoa quando você participa de um sindicato. E a categoria é mais respeitada se a organização tem a forma de um sindicato.** Eu aprendi muito indo a congressos e a reuniões fora de Salvador e sendo parte de um importante grupo de pressão. (CASTRO, 1992, p. 69-70, grifo nosso).

Apesar de ser escrito há quase três décadas a discussão do texto elaborado por Maya Garcia de Castro (1992) é bastante atual. As empregadas domésticas continuam buscando um “espaço de luta por direitos e conscientização”. Esse espaço de luta seria o sindicato da categoria profissional diferenciada.

#### **4.6 Empregada doméstica com profissão regulamentada especial e sua agregação sindical**

No decorrer do presente capítulo foram estudados os critérios de agregação sindical existentes no Brasil e as especificidades do emprego doméstico. Agora passa-se à análise da agregação sindical da empregada doméstica que possui profissão regulamentada especial.

A definição de empregada doméstica já foi apresentada no presente estudo. Profissões regulamentadas são aquelas definidas por lei e, portanto, com regulamentação própria.

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é um documento que reconhece determinada ocupação e faz a sua classificação, já a regulamentação da profissão é feita por lei. De acordo com o Ministério do Trabalho ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas (BRASIL, 2002). A título de exemplo, determinadas profissões como padeiro, zelador e jardineiro são reconhecidas na lista da CBO, porém ainda não foram regulamentadas por lei.

A listagem das profissões (CBO) reconhece como ocupação atividade referente aos “trabalhadores dos serviços domésticos em geral”, tendo como títulos: empregado doméstico nos serviços gerais, empregado doméstico arrumador, empregado doméstico faxineiro e empregado doméstico diarista (BRASIL, 2017d). A descrição sumária da profissão é totalmente direcionada para afazeres domésticos, ou seja, aqueles realizados dentro da casa da pessoa ou da família: “Preparam refeições e prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário como roupas e sapatos e colaboram na administração da casa, conforme orientações recebidas. Fazem arrumação ou faxina e podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos” (BRASIL, 2017d).

Como visto anteriormente, não são as prestações laborais que caracterizam o emprego doméstico, mas sim os elementos fático-jurídicos previstos na Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015). Além de a CBO reconhecer a ocupação “empregada doméstica” a profissão também é regulamentada pela Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015).

O que se pretende analisar agora é a agregação sindical das empregadas domésticas que exercem uma profissão regulamentada (enfermagem, fisioterapia e terapia ocupacional, motorista profissional, exemplificativamente) e ao mesmo tempo prestam serviço de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. Tome-se por exemplo algumas situações: uma enfermeira (Lei 7.498/1986) presta de forma pessoal serviços de assistência de enfermagem em âmbito residencial, sem finalidade lucrativa, para uma família durante três vezes na semana, com subordinação e mediante salário; uma fisioterapeuta ou terapeuta ocupacional (ambas profissões regulamentadas pelo Decreto Lei 938/1969) trabalha de forma pessoal para uma família para desenvolver a capacidade física do empregador sem finalidade lucrativa, sob suas

ordens e mediante remuneração, durante quatro dias na semana; uma motorista particular (Lei 12.619/2012) que trabalha na casa de campo para lazer da família do empregador sem finalidade lucrativa, de sexta-feira a domingo, sob ordens de levar e buscar os filhos do empregador onde for solicitado e mediante salário.

Diante dos exemplos expostos, qual seria a profissão de cada uma dessas mulheres? Empregadas domésticas, ou respectivamente enfermeira, fisioterapeuta ou motorista particular?

Qual a correta agregação sindical dessas profissionais e de que forma tal compreensão pode diminuir o ocultamento e invisibilidade delas durante o exercício da profissão?

Em virtude do ocultamento, invisibilidade e marginalidade que historicamente tangem o emprego doméstico, podem haver, teoricamente, enfermeiras, fisioterapeutas e motoristas que não gostariam de ser chamadas de empregadas domésticas. Ocorre que agregação sindical não se escolhe, pois decorre da aplicação da regra legal sobre a matéria.

Ao longo do capítulo foi constatado que a correta agregação sindical da empregada doméstica será por categoria profissional diferenciada. As profissões regulamentadas também terão agregação sindical em sindicato por categoria profissional diferenciada devido ao estatuto próprio (lei regulamentadora) ou condições de vida singulares.

Pois bem, o sindicato responsável por representar as profissionais dos três exemplos acima seria o sindicato da categoria profissional diferenciada. Contudo, seria o sindicato da categoria profissional diferenciada representativo das empregadas domésticas ou o sindicato das enfermeiras, fisioterapeutas/terapeutas ocupacionais ou motoristas?

Ao se analisar o caso concreto, percebe-se que em cada situação existem duas profissões concomitantemente: empregada doméstica e enfermeira; empregada doméstica e fisioterapeuta/terapeuta ocupacional; e, empregada doméstica e motorista. Uma profissão não exclui necessariamente a outra.

No plano do Direito Individual do Trabalho tem-se o princípio da norma mais favorável, que indica que o intérprete e aplicador do direito, na dúvida sobre qual conteúdo normativo deve ser aplicado, deve optar pela regra mais favorável ao trabalhador, a parte hipossuficiente da relação de emprego. Contudo, tal princípio não é aplicável ao Direito Coletivo do Trabalho, pois no plano juscoletivo, por força do princípio da equivalência dos contratantes coletivos, não se pode afirmar que existe parte hipossuficiente na negociação coletiva. Ademais, princípios de Direito Individual do Trabalho<sup>11</sup> não são fundamentos para

---

<sup>11</sup>Sobre o tema veja também “Princípios norteadores do Direito do Trabalho na Era Contemporânea” (LINHARES, 2018).

fixação da agregação sindical, que obedece a princípios e regras específicos de Direito Coletivo do Trabalho.

Como aqui há duas profissões regulamentadas por norma especial, teoricamente existiriam dois sindicatos por categoria profissional diferenciada representativos da categoria. Teoricamente, pois no Direito do Trabalho brasileiro, em se tratando de um único contrato de emprego, só haverá uma única representação sindical.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apresenta decisões incipientes sobre o assunto. Contudo, nas poucas decisões sobre dupla profissão regulamentada sendo o emprego doméstico uma delas, o Tribunal optou por considerar o profissional um empregado doméstico, com a exclusão dos direitos decorrentes da outra profissão:

AUXILIAR DE ENFERMAGEM- EMPREGADO DOMÉSTICO. CARACTERIZAÇÃO. Enquadra-se na categoria de empregado doméstico o trabalhador contratado para prestar serviços de enfermagem, cuidando do reclamado no âmbito residencial deste, porque presentes os requisitos peculiares da relação de emprego previstos no art. 1º da Lei Complementar n. 150/15. Por conseguinte, fica afastada a aplicação das disposições contidas na Lei n. 7.498/86, que disciplina a Profissão de Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem. (BRASIL, 2017e).

MOTORISTA PARTICULAR. TRABALHO DOMÉSTICO. JORNADA DE TRABALHO. ÔNUS DE PROVA. A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, é plenamente aplicável aos contratos de trabalho em vigor na época de sua vigência, mormente no tocante às regras relativas ao controle e registro de jornada, bem como à distribuição do ônus de prova dos horários de trabalho efetivamente realizados e intervalo intrajornada. O art. 12 da Lei Específica é expresso ao determinar que "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo", pelo que constitui ônus do empregador a prova da jornada de trabalho. (BRASIL, 2018).

Auxiliar de enfermagem e motorista particular são profissões regulamentadas. Mesmo assim, de acordo com a jurisprudência do TRT 3ª Região, trata-se de empregadas domésticas se observados os requisitos da Lei Complementar 150/2015. Deve-se destacar que os julgados não tratam especificamente de agregação sindical ou de representação por este ou aquele sindicato, mas, sim, de aplicação de direitos trabalhistas em um contrato específico.

Em 2011, antes do advento da Lei Complementar 150/2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região decidiu que verificados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego doméstico a empregada seria doméstica independente de também ser verificada na prática uma profissão regulamentada:

EMENTA: RELAÇÃO JURÍDICA RECONHECIDA. EMPREGADA DOMÉSTICA. A caracterização do empregado doméstico é feita considerando a



previsão legal, pouco importando se o profissional que presta serviços no âmbito familiar tem profissão regulamentada, haja vista que o art. 1º da Lei 5.859/72 estatui que é doméstico “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”. Comprovado que a reclamante, como auxiliar de enfermagem, prestava seus serviços no âmbito residencial, configura-se o vínculo como empregado doméstico. (BRASIL, 2011).

Mesmo não se tratando de duas profissões regulamentadas especiais, o entendimento da Corte foi no sentido de que uma vez preenchidos os requisitos do emprego doméstico, a profissional que a exerce será sempre empregada doméstica. Após análise de decisões regionais, pode-se afirmar que a empregada doméstica com profissão regulamentada especial tem recebido o reconhecimento de direitos trabalhistas próprios do vínculo doméstico. Mas isso não esgota a discussão em torno da agregação sindical.

A correta agregação sindical das empregadas domésticas que possuem profissão regulamentada especial é o sindicato organizado em torno da noção legal celetista (CLT, artigo 511, parágrafo 3º) de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas. O empregador não foi levado em consideração para definir a correta agregação sindical das mulheres que exercem duas profissões regulamentadas, mas sim a ausência de finalidade econômica decorrente do serviço prestado em âmbito doméstico. As empregadas domésticas/fisioterapeutas, empregadas domésticas/enfermeiras e empregadas domésticas/motoristas não vivem uma situação de emprego na mesma atividade econômica (CLT, artigo 511, parágrafo 2º). Na verdade e na prática, elas estão em uma relação de emprego regida por estatuto profissional especial e apresentam condições de vida singulares (trabalho invisibilizado/ocultado para empregador com ausência de finalidade econômica), o que atrai a aplicação da regra do parágrafo 3º do artigo 511 da CLT (BRASIL, 1943).

Em se tratando de duas profissões regulamentadas especiais sendo uma delas o emprego doméstico, o sindicato representativo será o sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas e não o sindicato de categoria profissional diferenciada das enfermeiras/fisioterapeutas/motoristas. Uma vez preenchidos os requisitos fático-jurídicos dispostos na Lei Complementar 150/2015 para a caracterização do emprego doméstico, haverá o vínculo de emprego doméstico e a representação será do sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas independentemente de haver simultaneamente outra profissão regulamentada especial (BRASIL, 2015).

A representação sindical não poderá ser do sindicato de categoria profissional diferenciada das enfermeiras/fisioterapeutas/motoristas porque o emprego doméstico atrai a representação para o sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas

domésticas. O sindicato de categoria profissional diferenciada das enfermeiras/fisioterapeutas/motoristas não poderá representar as empregadas domésticas quando as profissões forem simultâneas porque, uma vez preenchidos os requisitos do artigo 1º da Lei Complementar 150/2015, a representação caberá ao sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas (BRASIL, 2015).

O fato de a empregada doméstica que possui profissão regulamentada ser representada pelo sindicato das empregadas domésticas (categoria diferenciada) seria um fator de contribuição para que esse sindicato se torne mais representativo e, conseqüentemente, as empregadas sofram menos invisibilidade e ocultamento decorrentes do trabalho doméstico. Um sindicato com um número maior de representadas e que também possuem profissão regulamentada poderia ser um sindicato mais forte. Contudo, na prática, atualmente, o sindicato das empregadas domésticas não é suficientemente representativo para as empregadas em razão da invisibilidade e ocultamento que historicamente tangem o emprego doméstico.

Não é correto afirmar que a agregação das empregadas domésticas que possuem profissão regulamentada ao sindicato das empregadas domésticas (categoria diferenciada) irá promover a superespecialização como um novo critério de agregação. Trata-se de um único sindicato de categoria diferenciada para representar empregadas domésticas que concomitantemente exercem outra profissão regulamentada especial. Não serão necessariamente criados novos sindicatos para somar aos 16 mil<sup>12</sup> sindicatos que existem no país. As referidas empregadas serão representadas majoritariamente por sindicatos já existentes, não provocando a fragmentação desses sindicatos.

É possível que se questione se é correto que fisioterapeutas, enfermeiros ou motoristas, que são representados por sindicato de categoria profissional diferenciada, possuam agregação sindical inerente ao emprego doméstico, aqui especificamente em relação ao seu contrato de emprego doméstico. Por exemplo, duas fisioterapeutas que realizam as mesmas atividades laborais, porém para dois empregadores diferentes, sendo um empregador doméstico e o outro empregador celetista. Aquela fisioterapeuta será representada pelo sindicato das empregadas domésticas enquanto esta será representada pelo sindicato das fisioterapeutas. Isso ocorre pois em se tratando de sindicato organizado por categoria profissional diferenciada, as empregadas domésticas com profissão regulamentada serão representadas por sindicatos das empregadas

---

<sup>12</sup> De acordo com o Ministério da Economia, Previdência e Trabalho existem hoje no Brasil 16.929 sindicatos. Do número total 11.634 são sindicatos de trabalhadores e 5295 são sindicatos de empregadores. (BRASIL, 2020).

domésticas (categoria profissional diferenciada) em razão das condições de vida singulares (exercer trabalho doméstico e também profissão regulamentada sem que seu labor seja explorado com finalidade econômica)

Conforme verificado nos capítulos anteriores, o argumento tradicionalmente utilizado para a exclusão das empregadas domésticas dos contornos protetivos legais sempre foi o labor com ausência de finalidade econômica. O fato de a atividade exercida ocorrer com ausência de finalidade econômica é que atrai a representação sindical para o âmbito doméstico e de categoria profissional diferenciada, afastando assim a possibilidade de outra representação específica.

Importante ressaltar que a empregada doméstica que também possui profissão regulamentada especial somente será representada por um único sindicato de categoria profissional diferenciada em relação a um mesmo contrato individual de emprego doméstico. A figura do duplo enquadramento sindical é pouco discutida na doutrina e jurisprudência e somente poderá existir para empregadores (ou empresas) que realizem diversas atividades econômicas sem que nenhuma delas seja preponderante (artigo 581, §1º da CLT). Não é o caso da empregada doméstica enquanto representada por ente coletivo.

Sendo assim a enfermeira (Lei 7.498/1986) que de forma pessoal preste serviços de assistência de enfermagem em âmbito residencial de finalidade não lucrativa, para uma família durante três vezes na semana, com subordinação e mediante salário será empregada doméstica/enfermeira e representada pelo sindicato das empregadas domésticas (categoria profissional diferenciada).

Da mesma forma a fisioterapeuta ou terapeuta ocupacional (ambas profissões regulamentadas pelo Decreto Lei 938/1969) que trabalhe de forma pessoal para uma família para desenvolver a capacidade física do empregador sem finalidade lucrativa, sob suas ordens e mediante remuneração, durante quatro dias na semana será considerada empregada doméstica/fisioterapeuta e representada pelo sindicato das empregadas domésticas (categoria profissional diferenciada).

Igualmente a motorista particular (Lei 12.619/2012) que trabalhe na casa de campo para lazer da família do empregador sem finalidade lucrativa, de sexta-feira a domingo, sob ordens de levar e buscar os filhos do empregador onde for solicitado e mediante salário terá representação através do sindicato das empregadas domésticas (categoria profissional diferenciada) por ser empregada doméstica/motorista.

Após o estudo sobre os critérios de agregação sindical no Brasil e a importância do sindicato como forma de reconhecimento das empregadas domésticas, será necessário analisar

o ocultamento e a invisibilidade que elas enfrentam de modo geral e especificamente no plano da organização coletiva.

#### *4.6.1 Agregação sindical das empregadas domésticas: novos sujeitos coletivos trabalhistas*

Como visto no decorrer do presente trabalho a empregada doméstica com profissão regulamentada especial será representada pelo sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas, o que decorre do labor com ausência de finalidade econômica, atraindo a representação para o sindicato das empregadas domésticas organizado como categoria profissional diferenciada.

Historicamente as mulheres negras que compõe majoritariamente a classe trabalhadora doméstica sofreram de exclusões no campo jurídico. Somente com o advento da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015) as empregadas domésticas passaram a ter uma efetiva proteção legal em comparação com os direitos já consagrados anteriormente (década de 1940) para os empregados celetistas. Apesar de estar longe do ideal a Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015) garantiu um patamar jurídico de quase igualdade às empregadas domésticas, um avanço significativo em relação às legislações anteriores.

A empregada doméstica com profissão regulamentada especial, a exemplo da empregada doméstica/enfermeira (Lei 7.498/1986), empregada doméstica/fisioterapeuta ou terapeuta ocupacional (ambas profissões regulamentadas pelo Decreto Lei 938/1969) e até mesmo a empregada doméstica/motorista particular (Lei 12.619/2012) será representada pelos sindicatos (novos sujeitos coletivos trabalhistas) das empregadas domésticas de categoria profissional diferenciada. As profissões escolhidas aqui são meramente exemplos e não encerram as profissões regulamentadas especiais que são exercidas juntamente com o emprego doméstico e, conseqüentemente, representadas pelo sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas.

Entende-se o sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas como um novo sujeito de direito coletivo. Antes de se iniciar os estudos sobre os novos sujeitos coletivos e sobre os novos sujeitos coletivos trabalhistas, serão explanados conceitos e teorias que dizem respeito aos novos sujeitos de forma ampla.

Mari Aparecida Bortoli apresenta sua teoria sobre o surgimento de novos sujeitos políticos e exemplifica:

A construção do espaço de questionamento e tensionamento das relações econômicas, políticas, culturais e sociais e a compreensão histórica das instituições, organizações e modos de viver dos catadores de materiais recicláveis mostram o surgimento destes novos sujeitos políticos. (BORTOLI, 2009, p. 107).

A autora apresenta a concepção de novos sujeitos políticos a partir de um estudo sobre os catadores de materiais recicláveis. Mari Aparecida Bortoli (2009) entende que novos sujeitos políticos são aqueles que se destacam na organização econômica e social para transformar a realidade em que vivem.

Ambiere Francisco Torres destaca a construção de novos sujeitos de direito:

Com o advento da pós-modernidade, ou como pretendem alguns, da hipermodernidade, encontra-se o legislador pátrio diante da impostergável tarefa de positivizar comportamentos decorrentes dos novos paradigmas sociais e, por conseguinte, em reconhecer, de forma concreta, como cidadãos, “novos sujeitos de direito”, que passaram não só a reclamar, mas também a exigir uma atuação efetiva do ordenamento jurídico brasileiro. Sujeitos estes que, até então, viviam no entorno de uma sociedade, cuja principal característica é a da totalidade, ou seja, em não reconhecer o outro, o fora da totalidade ou o diferente, aquele subsumido na totalidade, pelo simples fato de não se adequarem em seus arquétipos. Sem sombras de dúvidas, estamos hodiernamente diante do surgimento de uma nova consciência, um valor mais alto se alevanta, a sociedade moderna nos revela situações fáticas que até então se encontravam ocultas em suas entranhas, que por razões sedimentadas no preconceito, ignorava-se sua característica de direito fundamental. (TORRES, 2008, p. 3).

Em tal contexto, os novos sujeitos de direito são aqueles que têm conhecimento e por isso exigem uma atuação efetiva do ordenamento jurídico brasileiro. Novos sujeitos de direitos possuem uma nova consciência que até então era ignorada. Essa nova consciência permite que surjam novos direitos.

Sobre novos sujeitos em geral Valdoir da Silva Santos dispõe:

Numa visão em que se elegem os conceitos de poder e de discurso que vinculam o poder e o conhecimento, toma-se os novos sujeitos que lutam pela emancipação enquanto identidades individuais e coletivas que, também, desejam conquistar espaços de poder e de reconhecimento, nas relações conflitivas e antagônicas no contexto da ordenação social e comunitária. Assim, através das associações ou organizações populares, busca-se pela ação concreta e eficaz romper com a lógica de dominação que apresenta suas simetrias: essência e aparência, eu e outro, ideologia e ciência e senhor e escravo, ou capitalista e operário. Estes sujeitos da relação estão sempre situados em uma posição desproporcional que revela uma situação contextual e prática de oposição de interesses e de dominação e sujeição no tecido da estrutura social vigente. (SANTOS, 2006, p. 42).

De acordo com o citado autor novos sujeitos são aqueles que lutam pela emancipação tanto individual quanto coletiva, buscando espaços de poder e reconhecimento de seus direitos

para equilibrar o meio social em que vivem. O novo sujeito não é mais um sujeito alienado que aceita suas circunstâncias sem lutar por uma melhor condição de vida.

Após a análise dos novos sujeitos Valdoir da Silva Santos desenvolveu sua teoria sobre novos sujeitos sociais:

Os conteúdos e as formas de fenômenos jurídicos podem ser percebidos, através da informalidade das ações dos novos sujeitos sociais. Estes atores coletivos atuam no interior dos grupos e das comunidades, buscando construir suas identidades e assegurar uma esfera de autonomia, legitimando no processo democrático os interesses e o ethos político, numa dimensão independente dos ritos formais e institucionalizados [...] Assim, sendo, os novos sujeitos sociais desenvolvem ações responsáveis no âmbito de jurisdição em cada realidade local ou regional, exercendo uma tarefa social que contribui para a construção de uma sociedade democrática e que deve ser, devidamente, avaliada no debate público e racional. [...] Neste cenário cultural e político jurídico, os Novos Sujeitos Coletivos assumem a tarefa histórica de construir uma cultura política e jurídica diferenciada. (SANTOS, 2006, p. 76-78).

Na concepção do referido autor “novos sujeitos sociais” são aqueles sujeitos que não atuam individualmente, mas sim em grupos sociais buscando a construção de uma sociedade democrática.

Sobre o mesmo tema Valdoir da Silva Santos conclui:

A cidadania político-participativa deve ser uma realidade que inclui todas as pessoas, especialmente, as minorias sociais. Na sociedade democrática, os Novos Sujeitos Sociais assumem a tarefa de reordenar a sociedade e as políticas sociais do Estado, para romper com a lógica capitalista e assistencialista que mantém a população marginalizada, alienada e dependente dos benefícios públicos, sem qualquer poder de mobilização, resistência e capacidade emancipatória. (SANTOS, 2006, p. 397).

O referido autor entende que os novos sujeitos sociais devem romper com a lógica capitalista que torna a população marginalizada, ou seja, são responsáveis por diminuir ocultamentos e invisibilidades. Os novos sujeitos sociais devem ser instrumento de resistência para melhores condições laborais e de vida.

Em sua dissertação de mestrado, Valdoir da Silva Santos apresenta também a concepção de novos sujeitos emergentes e coletivos:

Aparecem no cenário da sociedade civil e política e no contexto do Estado brasileiro, os novos sujeitos emergentes e coletivos, entre os quais destacam-se os negros, as mulheres e os indígenas, que assumem a condição de vitimados do sistema capitalista dominante e de todas as formas de exploração, dominação, discriminação e exclusão. O Estado e seus aparelhos de prevenção e repressão, torna esta situação visível, quando não consegue resolver as demandas apresentadas e que demonstram, inequivocamente, a ineficácia dos instrumentos jurídicos e que

se revelam no contexto da crise do direito na sociedade brasileira como um todo. (SANTOS, 2006, p. 61-62).

O autor entende os negros, as mulheres e os indígenas como possíveis novos sujeitos emergentes coletivos, pois segundo ele são vítimas do sistema capitalista dominante e não são devidamente acolhidos pelo Estado.

Após a análise das concepções sobre novos sujeitos de forma geral (novos sujeitos políticos, sociais e emergentes), passe-se à análise das teorias sobre os novos sujeitos coletivos para então chegar-se ao conceito de novos sujeitos coletivos trabalhistas, que é o principal objeto do presente item.

Valdoir da Silva Santos também apresenta teorias sobre os novos sujeitos coletivos:

É oportuno frisar que nos tempos da modernidade tardia, a sociedade brasileira abre-se para novas possibilidades, especialmente, no sentido de ampliar o espaço de contestação e de reivindicação dos Novos Sujeitos Coletivos. Neste sentido, observa-se determinadas condições e circunstâncias objetivas através das quais os novos atores podem escrever dialeticamente a sua própria história, cultural e social, questionando as estruturas estabelecidas e apresentando outras formas de vida e de diferença com suas implicações práticas, particularmente, no plano da política e da cidadania. Essas novas categorias sociais buscam, por via de consequência, exercitar suas capacidades e o potencial necessários à formação de suas identidades e dos respectivos modos de ser, enquanto sujeitos ativos neste processo de modernidade tardia e, sobretudo, neste tempo pós-colonial. (SANTOS, 2006, p. 51).

Na concepção do autor a sociedade vive uma modernidade tardia na qual os novos sujeitos coletivos devem ampliar os espaços de luta e reivindicação. Essas reivindicações de melhorias devem se dar a partir da ruptura com o passado. Os novos sujeitos coletivos devem buscar uma nova identidade para romper com os resquícios de colonialismo ainda presentes em nossa sociedade.

Os sindicatos das empregadas domésticas aqui entendidos como novos sujeitos coletivos devem ser um meio de resistência contemporânea e um meio de luta para conquista de direitos para melhores condições sociais dessa categoria no Brasil.

Os novos sujeitos coletivos aqui compreendidos, ou seja, os sindicatos de empregadas domésticas, devem proporcionar a dignidade humana a todos os seus representados (SANTOS, 2006, p.60).

Com relação ao conceito doutrinário de Dignidade da Pessoa Humana no âmbito da relação capital-trabalho, Gabriela Neves Delgado entende sobre trabalho digno que:

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação

pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva. [...] Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno. Primeiro, devido ao nexó lógico existente entre direitos fundamentais (direito fundamental ao trabalho, por exemplo) e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito que é a dignidade da pessoa humana. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é que é instrumento hábil a construir a identidade social do trabalhador. (DELGADO, 2006, p.74).

Dignidade humana é aqui entendida como condição de trabalho em consonância com o disposto na Constituição Federal (direitos sociais fundamentais), ou seja, trabalho digno é o que permite às empregadas domésticas um vínculo empregatício em que possam exercer seus direitos fundamentais sem restrições abusivas por parte do empregador.

Sobre os novos sujeitos coletivos, Valdoirda Silva Santos explica:

Em contraposição a esta realidade, emergiram os Novos Sujeitos Coletivos no cenário social contemporâneo como novos modos de resistência e alternativa. Estes novos atores sociais procuram romper com a lógica perversa do capital e com essas novas formas de sujeição e exploração. É através da eclosão dos múltiplos movimentos sociais que, inicialmente, possuíam expressivos e fortes núcleos identitários em suas diversas categorias sociais que se transformam em paradigma e referente para articular e mobilizar suas ações práticas e alternativas. O projeto alternativo é proposto pelos novos sujeitos que assumiram o seu papel histórico, para criar e decidir sobre o próprio destino, moldando o caráter do ser e do povo brasileiro, que é capaz de exercer a sua cidadania dentro do processo político-social e cultural. (SANTOS, 2006, p. 55-56).

De acordo com o referido autor os sindicatos dos trabalhadores, e aqui destacadamente o das empregadas domésticas, devem se fortalecer como novos sujeitos coletivos para romper com a lógica do capital. As relações sociais estão mudando, as mudanças tecnológicas no mundo do trabalho devem trazer mudanças na concepção de emprego como o Direito do Trabalho o entende hoje. Para isso os sindicatos devem se fortalecer na luta por direitos.

Para fins do presente estudo os novos sujeitos coletivos trabalhistas serão os representantes das empregadas domésticas que possuem uma profissão regulamentada especial.

Tem-se uma enfermeira, fisioterapeuta ou motorista exercendo atividade sem finalidade econômica mais de duas vezes por semana, sob ordens de uma pessoa ou família, mediante remuneração e de forma pessoal. Essa enfermeira/fisioterapeuta/motorista é também uma empregada doméstica. Por não ser uma situação corriqueira e que passou a ser contemplada com a negociação coletiva somente em 2013 (Emenda Constitucional 72) os



sindicatos de categoria profissional diferenciada representativos das empregadas domésticas são considerados novos sujeitos coletivos trabalhistas.

O sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas não representa apenas as empregadas domésticas em sentido estrito, mas também outras profissionais que possuem profissão regulamentada especial e que mantêm vínculo empregatício doméstico. Os sindicatos de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas são, aqui, os novos sujeitos coletivos trabalhistas.

Em sua dissertação de Mestrado Valdoir da Silva Santos utiliza da concepção de Antônio Carlos Wolkmer para definir os novos sujeitos coletivos:

Os Novos Sujeitos Coletivos constituem-se em uma categoria que inclui os grupos sociais ou voluntários que possuem interesses em comum. Antônio Carlos Wolkmer compreende os Sujeitos Coletivos como agentes transformadores que se organizam com base em princípios valorativos comuns. Estes sujeitos são oriundos de múltiplos estratos sociais e integram uma prática política quotidiana com baixo grau de institucionalização. Os movimentos sociais representam a existência destes sujeitos coletivos que agem com competência técnico-políticas, como canais agregadores dos interesses em disputa, que organizados objetivam buscar a realização das necessidades fundamentais. Estes Novos Sujeitos Coletivos representam os diferentes segmentos da sociedade e agem no contexto do espaço público e democrático. As Organizações não-governamentais (ONGs) e as organizações voluntárias estão incluídas como expressões da luta pelos direitos humanos, de cidadania e participação popular. Estes Novos Sujeitos Coletivos que emergem no contexto dos movimentos sociais procuram construir uma cultura política e jurídica pluralista. (WOLKMER apud SANTOS, 2006, p.12).

A partir da concepção de Antônio Carlos Wolkmer (2006) para novos sujeitos coletivos percebe-se que os sindicatos das empregadas domésticas reúnem trabalhadoras com interesses em comum, ou seja, a representação para a melhoria das condições da força de trabalho diante do capital.

As trabalhadoras domésticas representadas por seus sindicatos são oriundas de múltiplos estratos sociais e integram na prática uma política quotidiana com baixo grau de institucionalização. Isso significa que o sindicato das empregadas domésticas é composto por diferentes trabalhadoras que sozinhas não teriam plenas condições de negociar com o empregador devido à sua hipossuficiência, mas o ente coletivo promove a já citada equivalência dos sujeitos na negociação coletiva.

Os sindicatos agregam interesses de diferentes segmentos da sociedade em um contexto de espaço público e democrático, pois o próprio texto constitucional expõe a função representativa dos sindicatos no artigo 8º, III (BRASIL, 1988b).

Dessa forma e de acordo com Antônio Carlos Wolkmer (2006), novos sujeitos coletivos seriam os sindicatos formados a partir da reunião de diferentes trabalhadores em prol de um objetivo comum.

A partir desse conceito pode-se entender o que seriam novos sujeitos coletivos trabalhistas, que, para fins deste trabalho, são os sindicatos de empregadas domésticas com profissão regulamentada especial representadas pelo sindicato de categoria profissional diferenciada de empregadas domésticas. A representação sindical é o elo comum entre essas empregadas que objetivam a diminuição do ocultamento e da invisibilidade inerentes à classe trabalhadora doméstica. Essas trabalhadoras rompem com a estrutura tradicional de representação de cada profissão por seu sindicato de categoria profissional diferenciada. A ruptura ocorre pelo fato de existirem duas profissões concomitantemente em exercício para o mesmo empregador e representada por um único sindicato de categoria profissional. No próximo tópico será visto que apesar de existir um único sindicato representativo, os direitos individuais não se excluem, ou seja, é possível em um contrato de emprego único a reunião de direitos (individuais, legais) decorrentes da dupla profissão.

#### *4.6.2 Efeitos jurídicos da agregação sindical da empregada doméstica com profissão regulamentada especial no âmbito dos contratos individuais de trabalho: novos direitos trabalhistas*

As empregadas domésticas que possuem profissão regulamentada especial são representadas pelo sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas (novos sujeitos coletivos trabalhistas) e possuem novos direitos trabalhistas.

Antônio Carlos Wolkmer apresenta sua teoria sobre novos direitos:

Impõe-se a construção de novo paradigma para a teoria jurídica em suas dimensões civil, pública e processual, capaz de contemplar o constante e o crescente aparecimento histórico de "novos" direitos que se desvinculam de uma especificidade absoluta e estaque assumem caráter relativo, difuso e individual. Trata-se de uma verdadeira revolução inserida na combalida e nem sempre atualizada dogmática jurídica clássica. O estudo desses "novos" direitos relacionados às esferas individual, social, metaindividual, bioética, ecossistêmica e de realidade exige pensar e propor instrumentos jurídicos adequados para viabilizar sua materialização e para garantir sua tutela jurisdicional, seja por meio de um novo Direito Processual, seja por meio de uma Teoria Geral das Ações Constitucionais. É o que se verá no desdobramento desta discussão teórica: primeiramente, a questão histórica e conceitual dos "novos" direitos; e finalmente, a proposição acerca dos instrumentos jurídicos capazes de garantir a tutela dos "novos" direitos. [...] Esse processo do nascimento de direitos novos referentes ao homem, ainda que

favorecido pelos ideais da cultura liberal-burguesa e pela doutrina do juracionismo deve-se em grande parte, como assinala Norberto Bobbio, à estreita conexão com as transformações da sociedade. Assim, para o pensador italiano o desenvolvimento e a mudança social estão diretamente vinculados com o nascimento, a ampliação e a universalização dos "novos" direitos. Essa multiplicação histórica dos "novos" direitos processou-se, no dizer de Bobbio, por três razões: a) aumentou a "quantidade de bens considerados merecedores de tutela"; b) estendeu-se "a titularidade de alguns direitos típicos a sujeitos diversos do homem"; c) O homem não é mais concebido como ser genérico, abstrato, "(... ) mas é visto na especificidade ou na concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, velho, doente etc.". Por certo, os "novos" direitos materializam exigências permanentes da própria sociedade diante das condições emergentes da vida e das crescentes prioridades determinadas socialmente. (WOLKMER, 2013, p.124-125).

De acordo com a teoria do citado autor há um número crescente de novos direitos e o ordenamento jurídico deve se organizar para materializar o surgimento desses novos direitos. Antônio Carlos Wolkmer (2013) segue a teoria de Norberto Bobbio que defende o surgimento de novos direitos a partir das transformações ocorridas na sociedade. Ao longo dos anos a quantidade de bens merecedores de tutela aumentou e em se tratando dos direitos das empregadas domésticas, percebe-se que a mesma lógica foi seguida, ainda que em lenta evolução. O homem é visto na “concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade”, ou seja, crescem as demandas de grupos sociais como trabalhadoras domésticas, mulheres, entre outros.

Antônio Carlos Wolkmer defende ainda que os chamados “novos” direitos nem sempre são inteiramente novos:

Ainda que os chamados "novos" direitos nem sempre sejam inteiramente "novos", na verdade, por vezes, o "novo" e o modo de obter direitos que não passam mais pelas vias tradicionais- legislativa e judicial-, mas provem de um processo de lutas específicas e conquista das identidades coletivas plurais para serem reconhecidos pelo Estado ou pela ordem pública constituída. Assim, a conceituação de "novos" direitos deve ser compreendida como a afirmação contínua e a materialização pontual de necessidades individuais (pessoais), coletivas (grupos) e metaindividuais (difusas) que emergem informalmente de toda e qualquer ação social, advindas de práticas conflituosas ou cooperativas, estando ou não previstas ou contidas na legislação estatal positiva, mas que acabam se instituindo formalmente. O lastro de abrangência dos "novos" direitos, legitimados pela consensualidade de novos sujeitos sociais, não está rigidamente estabelecido ou sancionado por procedimentos técnico-formais, porquanto diz respeito a direitos concebidos pelas condições de vida e exigências de um devir, direitos que "só se efetivam, se conquistados". Enfim, o processo histórico de criação ininterrupta dos "novos" direitos fundamenta-se na afirmação permanente das necessidades humanas específicas e na legitimidade de ação dos novos atores sociais, capazes de implementar práticas diversificadas de relação entre indivíduos, grupos e natureza. (WOLKMER, 2013, p. 137-138).

De acordo com o citado autor os novos direitos são obtidos a partir de lutas para a construção de identidades coletivas. Quando se fala em novos sujeitos estão incluídas as

necessidades tanto individuais quanto coletivas dos sujeitos de direito. A construção de novos direitos é intimamente ligada às necessidades de cada ator social, seja ele grupo ou indivíduo.

O Direito e os novos direitos devem ser pensados a partir das demandas dos movimentos sociais em busca de mais igualdade e justiça.

Ainda na concepção de Antônio Carlos Wolkmer:

Os centros geradores de Direito não se reduzem mais tão somente às instituições e aos órgãos representativos do monopólio do Estado Moderno, pois o Direito, por estar inserido nas práticas e nas relações sociais das quais é fruto, emerge de diversos centros de produção normativa. Uma vez destacado esse elemento nuclear e determinante, ou seja, o reconhecimento de novos sujeitos sociais como fonte de legitimação, cabe agregar, por último, a justificativa de ação e de reivindicação desses produtores de novos direitos, quais sejam: as necessidades humanas essenciais. (WOLKMER, 2006, p. 93).

De acordo com o citado autor quando ocorre o reconhecimento de novos sujeitos sociais conseqüentemente ocorre a produção de novos direitos. Os novos direitos aqui estudados podem surgir de negociações coletivas e de reivindicações de demandas sociais.

Para fins deste estudo, entende-se que os novos direitos trabalhistas são novos direitos que surgem a partir da existência concomitante de duas profissões regulamentadas especiais, sendo uma delas o emprego doméstico. As duas profissões apresentam leis especiais que as regulamentam, além da incidência de eventuais Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho, que por sua vez decorrem da criatividade jurídica autônoma apenas do sindicato das empregadas domésticas.

O Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho não afastam o direito individual do trabalho inerente à profissão regulamentada especial e ao emprego doméstico. Importante ressaltar que não se trata aqui de dupla representação sindical (dois acordos coletivos de trabalho ou duas convenções coletivas de trabalho), sendo os únicos ACT/CCT válidos aqueles referentes ao sindicato de categoria profissional diferenciada representativo das empregadas domésticas. Apesar de existirem duas regulamentações profissionais distintas, o fato de serem as atividades desenvolvidas em prol de um mesmo empregador faz com que a representação seja feita por um só sindicato. O mesmo não ocorre com a incidência de ambas as normas individuais do trabalho fixadas pela regulamentação profissional distinta. É possível, sim, que haja incidência concomitante dos dois instrumentos legais diferentes, além do ACT/CCT firmado.

Desde que não haja conflito entre as normas individuais de trabalho de cada regulamentação profissional distinta, haverá a incidência das duas normas que gerará novos direitos.

Conclusão jurídica outra há nas situações em que as duas leis diferentes tratam de modo diverso do mesmo tema, do que não decorrem novos direitos, em razão da aplicação do consolidado princípio da norma mais favorável, de ampla aplicação no Direito Individual do Trabalho.

A jurisprudência do TRT da 3ª Região, como visto anteriormente, não contempla a possibilidade de dupla incidência, preferindo fixar no contrato individual de trabalho apenas as regras inerentes ao emprego doméstico. Por sua relevância, vale aqui repetir:

AUXILIAR DE ENFERMAGEM - EMPREGADO DOMÉSTICO. CARACTERIZAÇÃO. Enquadra-se na categoria de empregado doméstico o trabalhador contratado para prestar serviços de enfermagem, cuidando do reclamado no âmbito residencial deste, porque presentes os requisitos peculiares da relação de emprego previstos no art. 1º da Lei Complementar n. 150/15. Por conseguinte, fica afastada a aplicação das disposições contidas na Lei n. 7.498/86, que disciplina a Profissão de Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem. (BRASIL, 2017e).

MOTORISTA PARTICULAR. TRABALHO DOMÉSTICO. JORNADA DE TRABALHO. ÔNUS DE PROVA. A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, é plenamente aplicável aos contratos de trabalho em vigor na época de sua vigência, mormente no tocante às regras relativas ao controle e registro de jornada, bem como à distribuição do ônus de prova dos horários de trabalho efetivamente realizados e intervalo intrajornada. O art. 12 da Lei Específica é expresso ao determinar que "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo", pelo que constitui ônus do empregador a prova da jornada de trabalho. (BRASIL, 2018).

EMENTA: RELAÇÃO JURÍDICA RECONHECIDA. EMPREGADA DOMÉSTICA. A caracterização do empregado doméstico é feita considerando a previsão legal, pouco importando se o profissional que presta serviços no âmbito familiar tem profissão regulamentada, haja vista que o art. 1º da Lei 5.859/72 estatui que é doméstico "aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas". Comprovado que a reclamante, como auxiliar de enfermagem, prestava seus serviços no âmbito residencial, configura-se o vínculo como empregado doméstico. (BRASIL, 2011).

De acordo com o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região quando houver duas profissões regulamentadas especiais sendo uma delas o emprego doméstico, a trabalhadora que exerce as duas profissões regulamentadas para o mesmo empregador doméstico será empregada doméstica. Segundo o TRT da 3ª Região haverá a

incidência apenas da Lei Complementar 150/2015 nos contratos de trabalho, ficando afastada a lei que regulamenta a outra profissão.

Outra possibilidade interpretativa e possível é aplicação das normas que regem as duas profissões regulamentadas desde que não haja conflito entre elas. Não há, aqui, concordância com a decisão do Tribunal que afasta a norma de uma profissão regulamentada em detrimento da norma regulamentadora da outra profissão, pois ambas devem ser aplicadas ao contrato de trabalho para o mesmo empregador doméstico.

Assim, a empregada doméstica/fisioterapeuta será representada pelo sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas e em seu contrato de trabalho para o mesmo empregador doméstico haverá a incidência da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015) bem como do Decreto Lei Decreto Lei 938/1969 (BRASIL, 1969), quando não houver conflito específico entre as normas.

No mesmo sentido a empregada doméstica/enfermeira será representada por um só sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas, mas em seu contrato de trabalho para o mesmo empregador doméstico haverá a incidência da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015) bem como da Lei 7.498/1986 (BRASIL, 1986), caso não haja conflito específico entre as normas.

A empregada doméstica/motorista também será representada pelo sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas e em seu contrato de trabalho haverá a incidência da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015) e da Seção IV-A do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), também somente se não houver conflito específico entre as normas. A lei que regulamenta a profissão de motorista profissional estabelece seguro de vida obrigatório para a empregada e custeado pelo empregador (BRASIL, 1943). Exemplificativamente a Lei Complementar 150/2015 veda ao empregador doméstico “[...] efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia” (BRASIL, 2015), entre outros. No contrato de emprego para o mesmo empregador doméstico haverá a incidência tanto da LC 150/2015 (BRASIL, 2015) quanto da CLT (BRASIL, 1943) para regulamentar os direitos individuais inerentes a cada profissão regulamentada especial.

Por sua vez, a empregada doméstica enfermeira que labore em condições insalubres, terá garantida a percepção de adicional de insalubridade bem como direito à remuneração com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) em caso de labor em viagens, adicionados aos direitos decorrentes de ACT/CCT do sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas.

Ao aplicar as duas normas regulamentadoras ao contrato de trabalho, desde que não haja conflito específico e pontual entre elas, irão incidir novos direitos na referida relação de emprego para o mesmo empregador doméstico. Os novos direitos garantidos à empregada doméstica com profissão regulamentada especial são também uma forma de redução do ocultamento e da invisibilidade dessas empregadas.





## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho dissertativo definiu a agregação sindical das empregadas domésticas com profissão regulamentada especial como forma de diminuir o ocultamento e a invisibilidade enquanto categoria.

Para que o objetivo geral de alcançar tal definição fosse cumprido, foi estudado o Direito Coletivo do Trabalho bem como o ocultamento e a invisibilidade das empregadas domésticas. O Direito Coletivo de Trabalho foi observado em relação às suas funções e princípios e agregação sindical dos trabalhadores no mundo. Foram analisadas a função de melhoria das condições da pactuação das forças de trabalho na ordem socioeconômica, a função modernizante e progressista, a função de geração de normas jurídicas, a de pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, e por fim, para os fins do presente estudo, uma função social e política. Foram estudados também os “Princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro”, “Princípios regentes das relações entre seres coletivos trabalhistas” e “Princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais”. O ocultamento e a invisibilidade da empregada doméstica foram entendidos como sinônimos, ou seja, como o desconhecimento, ou melhor, o não reconhecimento do valor do trabalho doméstico realizado para o conforto de outrem (empregador doméstico). Se relaciona também ao fato dessas trabalhadoras (mulheres negras, principalmente) permanecerem “escondidas” e “esquecidas” durante anos (e até os dias atuais) tanto em âmbito jurídico quanto em âmbito social, o que é considerado uma violência contra as empregadas domésticas.

Além disso, buscou compreender quais os fundamentos históricos e sociológicos para o tratamento desigual entre empregados domésticos, celetistas e rurais no Brasil por meio de uma análise histórica, sociológica e jurídica da desigualdade normativa vivenciada pelos trabalhadores domésticos no Brasil. Para isso, versou sobre a evolução dos direitos das empregadas domésticas destacando fatos importantes como a fase de ampla exclusão de direitos vivida por elas, durante o período de 1888 a 1972. Foi estudada a inclusão reduzida de direitos no contexto doméstico a partir de 1972 até 1988. Foi examinada a Assembleia Nacional Constituinte (1987-1988), na qual houve ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas, porém com preservação da desigualdade. Foram analisadas as evoluções civilizatórias pontuais no período entre 1988 e 2013, com ênfase na Emenda Constitucional número 72/2013. Ademais, foram elencados aspectos gerais da Lei Complementar 150/2015, também conhecida como “Lei das Domésticas”.

Ademais, foram destacados os elementos fático-jurídicos caracterizadores do emprego doméstico, nos termos da Lei Complementar 150/2015, sendo eles os elementos fático-jurídicos especiais da relação de emprego (finalidade não lucrativa (ou econômica) dos serviços prestados, prestação dos serviços à pessoa física ou à família e âmbito residencial da prestação dos serviços). Além disso, a continuidade da prestação laborativa é verificada quando o labor é exercido mais de duas vezes por semana. Há ainda os elementos fático-jurídicos gerais (pessoa física, pessoalidade, onerosidade e subordinação). No que tange aos elementos fático-jurídicos especiais da relação de emprego doméstico, destacou-se a finalidade não lucrativa dos serviços domésticos, elemento analisado a partir da perspectiva do empregador doméstico, que não pode contratar o serviço doméstico visando a obtenção de lucro, ou ainda, de ganhos econômicos no mercado.

Foi analisado, em perspectiva geral, quais são os critérios de agregação do trabalhador ao sindicato no Brasil, fixados pela CLT, que tem aplicação subsidiária no contrato de emprego doméstico. A agregação sindical por categoria profissional foi aqui caracterizada pela vinculação à atividade econômica preponderante do contratante, e nesse caso, o sindicato é considerado vertical por abranger verticalmente os trabalhadores que desenvolvem seu labor em atividades economicamente afins, observando, para tanto, aquilo que empreende ou desenvolve o seu empregador.

Explanou-se que o sindicato por categoria profissional diferenciada não se influencia pela atividade econômica explorada pelo empregador, mas sim pela profissão do trabalhador representado, ou seja, por estatuto profissional ou condições de vida singulares. Ao contrário do sindicato por categoria profissional, discutiu-se que o sindicato por categoria profissional diferenciada possui extensão horizontal por reunir trabalhadores com a mesma profissão, mesmo que laborem em diferentes empresas ou ramos empresariais distintos.

Também foi fixada a agregação sindical da empregada doméstica em geral, caracterizada como aquela que preenche os elementos fático-jurídicos previstos na Lei Complementar 150/2015 e que não tem profissão regulamentada para além desta. Foi possível identificar que a correta agregação sindical da empregada doméstica seria por categoria profissional diferenciada. Espera-se que, na prática, as empregadas domésticas se organizem para exercer a representação concedida a elas e, dessa forma, diminuir a invisibilidade sofrida pela classe.

Por fim, foi cumprido o objetivo geral da presente dissertação que é a definição da agregação sindical da empregada doméstica que além de preencher os elementos fático-jurídicos previstos na Lei Complementar 150/2015 tem sua profissão regulamentada por

legislação especial específica. Apreendeu que a correta agregação sindical das empregadas domésticas que possuem profissão regulamentada especial é o sindicato organizado em torno da noção legal celetista (CLT, artigo 511, parágrafo 3º) de categoria profissional diferenciada, nesse caso, das empregadas domésticas. O empregador não foi levado em consideração para definir a correta agregação sindical das mulheres que exercem duas profissões regulamentadas, e sim a ausência de finalidade econômica decorrente do serviço prestado em âmbito doméstico. Discutiu-se como as empregadas domésticas/fisioterapeutas, empregadas domésticas/enfermeiras e empregadas domésticas/motoristas, exemplificativamente, não vivem uma situação de emprego na mesma atividade econômica (CLT, artigo 511, parágrafo 2º). Na verdade e na prática elas estão em uma relação de emprego regida por estatuto profissional especial e apresentam condições de vida singulares (trabalho invisibilizado/ocultado para empregador com ausência de finalidade econômica), o que atrai a aplicação da regra do parágrafo 3º do artigo 511 da CLT.

O trabalho dissertativo revelou novos direitos e novos sujeitos coletivos trabalhistas na medida em que torna o sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas mais representativo e conseqüentemente, contribui para que essas empregadas sofram menos de invisibilidade e ocultamento decorrentes do trabalho doméstico.

Entende-se, assim, o sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas como um novo sujeito de direito coletivo. Os sindicatos das empregadas domésticas aqui entendidos como novos sujeitos coletivos devem ser um meio de resistência contemporânea e um meio de luta para conquista de direitos para melhores condições sociais dessa categoria no Brasil. Têm-se uma enfermeira, fisioterapeuta ou motorista exercendo atividade sem finalidade econômica mais de duas vezes por semana, sob ordens de uma pessoa ou família, mediante remuneração e de forma pessoal. Essa enfermeira/fisioterapeuta/motorista é também uma empregada doméstica. Por não ser uma situação corriqueira e que passou a ser contemplada com a negociação coletiva somente em 2013 (Emenda Constitucional 72) os sindicatos de categoria profissional diferenciada representativos das empregadas domésticas são considerados novos sujeitos coletivos trabalhistas.

O sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas não representa apenas as empregadas domésticas em sentido estrito, mas também outras profissionais que possuem profissão regulamentada especial e que mantêm vínculo empregatício doméstico. Os sindicatos de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas são, aqui, os novos sujeitos coletivos trabalhistas. A representação sindical é o elo

em comum entre as empregadas que objetivam a diminuição do ocultamento e da invisibilidade inerentes à classe trabalhadora doméstica. Essas trabalhadoras rompem com a estrutura tradicional de representação de cada profissão por seu sindicato de categoria profissional diferenciada. A ruptura ocorre pelo fato de existirem duas profissões concomitantemente em exercício para o mesmo empregador e representadas por um único sindicato de categoria profissional.

Para fins deste estudo, os novos direitos trabalhistas são novos direitos que surgem a partir da existência concomitante de duas profissões regulamentadas especiais, sendo uma delas o emprego doméstico. Exemplificativamente, a empregada doméstica motorista terá garantido o recebimento de seguro de vida obrigatório custeado pelo empregador doméstico bem como serão vedados descontos em razão do fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Adicionalmente, tal empregada também terá garantido em seu contrato de trabalho, os direitos oriundos de Acordo Coletivo do Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho firmados pelo sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas. Além disso, a empregada doméstica enfermeira que labore em condições insalubres, terá garantida a percepção de adicional de insalubridade bem como direito à remuneração com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) em caso de labor em viagens, adicionados aos direitos decorrentes de ACT/CCT do sindicato de categoria profissional diferenciada das empregadas domésticas.

As duas profissões apresentam leis especiais que as regulamentam, além da incidência de eventuais Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho, que não afastam o direito individual do trabalho inerente à profissão regulamentada especial e ao emprego doméstico. Importante ressaltar que não se trata aqui de dupla representação sindical (dois acordos coletivos de trabalho ou duas convenções coletivas de trabalho), sendo os únicos ACT/CCT válidos aqueles referentes ao sindicato de categoria profissional diferenciada representativo das empregadas domésticas. Apesar de existirem duas regulamentações profissionais distintas, o fato de serem as atividades desenvolvidas em prol de um mesmo empregador faz com que a representação seja feita por um só sindicato. O mesmo não ocorre com a incidência de ambas as normas individuais do trabalho fixadas pela regulamentação profissional distinta. É possível, sim, que haja incidência concomitante dos dois instrumentos legais diferentes, além dos ACT/CCT firmados entre os empregadores e as empregadas domésticas com profissão regulamentada especial. Desde que não haja conflito entre as normas individuais de trabalho de cada regulamentação profissional distinta, haverá a incidência destas duas normas que irão gerar novos direitos.

Por fim, a pesquisa dissertativa reconheceu novos direitos e novos sujeitos coletivos trabalhistas, além de desenvolver respostas para uma agregação sindical até então pouco debatida no Direito do Trabalho brasileiro.

## REFERÊNCIAS

- ACCIARI, Louisa. “Foi difícil, mas eu sempre falo que nós somos guerreiras” – O movimento das trabalhadoras domésticas entre a marginalidade e o empoderamento. **Mosaico**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 11, p. 124-147, 2016.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rebêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: a constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr., 2017.
- ALVES, Amauri Cesar (Org.); CASTRO, Thiago Henrique Lopes de (Org.); LINHARES, Roberta Castro Lana (Org.). **Direito dos Trabalhadores na Assembleia Nacional Constituinte: Análise crítica da tramitação das regras dos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição da República**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2019. 1 v.
- ALVES, Amauri Cesar. **Organização Sindical dos Empregados Domésticos: análise jurídica em consonância com a Lei Complementar nº 150/2015, com a Convenção 189 da OIT e com a CLT**. [S.l.: s. n.], 2020. No prelo.
- ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade Sindical: nova interpretação constitucional e celetista**. São Paulo, SP: LTr, 2015.
- ALVES, Amauri Cesar. Relações contratuais paralelas. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 35, p. 178-198, dez. 2016.
- ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial: doutrina, legislação, jurisprudência, exercícios**. São Paulo, SP: LTr, 2013.
- ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. Reforma Trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 4, p. 130-156, 2018.
- ALVES, Amauri Cesar; LINHARES, Roberta Castro Lana. Impactos da Reforma Trabalhista no Contrato de Emprego Doméstico. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 88, p. 5-22, 2019.
- ALVES, Amauri Cesar; LINHARES, Roberta Castro Lana. Liberdade Sindical no Brasil: previsão normativa constitucional e realidade fática atual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 145-176, 2018.
- ALVES, Amauri Cesar; MARTINS, Ana Luísa Mendes; LINHARES, Roberta Castro Lana. Direitos Sociais Não Efetivados: Promessas constitucionais ou direitos fundamentais? *In*: TEIXEIRA, Érica Fernandes *et al.* (Org.). **Direitos Sociais: Reflexões e Desdobramentos**. Curitiba: Appris, 2019, p. 223-239.
- BARBOSA, Luciana Candido. **Trabalho doméstico: uma análise das condições de trabalho das empedadas domésticas sindicalizadas do município de João Pessoa – PB**. 2013. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal de João Pessoa, João Pessoa, 2013.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BERNADINO-COSTA, Joaze. **Sindicato das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2007.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Tradução de Maria Celeste C. J. Santos. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BORTOLI, Mari Aparecida. Catadores de materiais recicláveis: a construção de novos sujeitos políticos. **Rev. Katal Florianópolis**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 105-114, jan./jun. 2009.

BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. **Jornal da Constituinte**, Brasília, n. 38, mar. 1988a.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Quadro histórico artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988**. Brasília: Centro de Documento e Informação, [19--].

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, ano 126, n. 191-A, 5 out. 1988b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf). Acesso em: 07 jan. 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 172, de 2017. Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 2, 05 dez. 2017a.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 5952, 11 abr. 1996.

BRASIL. Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 21907, 02 ago. 1923.

BRASIL. Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. Promulga a Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 4, 13 set. 2000.

BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 1, 13 jun. 2008.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 3731, 01 mar. 1941.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 11937, 09 ago. 1943.

BRASIL. Decreto-Lei nº 938, de 13 de outubro de 1969. Provê sobre as profissões de fisioterapeuta e terapeuta ocupacional, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 8658, 14 out. 1969.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 72, de 02 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 1, 02 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 5, 02 maio 2012.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 1, 31 mar. 2017b.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 1, 14 jul. 2017c.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 133, 05 jan. 1916.



BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 11065, 12 dez. 1972.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 18449, 17 dez. 1985.

BRASIL. Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 9273, 26 jun. 1986.

BRASIL. Ministério da Economia, Previdência e Trabalho. **Sindicatos com registro ativo**. Brasília, 2020. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>. Acesso em: 26 maio 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2017d. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloA-Z.jsf>. Acesso em: 07 jan. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Assembleia Nacional Constituinte (Atas das Comissões)**. Brasília: Comissão da Ordem Social, 1987. Disponível em: [http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituante/7\\_Comissao\\_De\\_Ordem\\_Social.pdf](http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituante/7_Comissao_De_Ordem_Social.pdf). Acesso em: 07 jan. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 01454-2009-105-03-00-8**. Relação jurídica reconhecida. Empregada doméstica. A caracterização do empregado doméstico é feita considerando a previsão legal, pouco importando se o profissional que presta serviços no âmbito familiar tem profissão regulamentada, haja vista que o art. 1º da Lei 5.859/72 estatui que é doméstico “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”. Comprovado que a reclamante, como auxiliar de enfermagem, prestava seus serviços no âmbito residencial, configura-se o vínculo como empregado doméstico. Recorrente: Terezinha de Jesus Monteiro. Recorrido: Espólio de Maria Josefina de Azevedo. Relator: Des. Luiz Ronan Neves Koury, 14 de novembro de 2011. Belo Horizonte: TRT3, [2011]. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=877906&acesso=c572d6110fa2303fb7a4eeda596d9454>. Acesso em: 13 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0010651-80.2016.5.03.0080**. Auxiliar de enfermagem - empregado doméstico. Caracterização. Enquadra-se na categoria de empregado doméstico o trabalhador contratado para prestar serviços de enfermagem, cuidando do reclamado no âmbito residencial deste, porque presentes os requisitos peculiares da relação de emprego previstos no art. 1º da Lei Complementar n. 150/15. Por conseguinte, fica afastada a aplicação das disposições contidas na Lei n. 7.498/86, que disciplina a Profissão de Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem. Recorrente: Kelly Batista Ferreira. Recorridos: Divino Cândido da Silva e Dalva Maria da Silva. Relator: Des. João Bosco de Barcelos Coura, 21 de março de 2017. Belo Horizonte: TRT3, [2017]e. Disponível em: <https://pje->

consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010651-80.2016.5.03.0080. Acesso em: 06 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0011274-79.2016.5.03.0134**. Motorista particular. Trabalho doméstico. Jornada de trabalho. Ônus de prova. A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, é plenamente aplicável aos contratos de trabalho em vigor na época de sua vigência, mormente no tocante às regras relativas ao controle e registro de jornada, bem como à distribuição do ônus de prova dos horários de trabalho efetivamente realizados e intervalo intrajornada. O art. 12 da Lei Específica é expresso ao determinar que "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo", pelo que constitui ônus do empregador a prova da jornada de trabalho. Recorrente: Roberto Carlos da Silva. Recorrido: Eurípedes Araújo Silva. Relatora: JD Sabrina de Faria Fróes Leão, 27 de setembro de 2018. Belo Horizonte: TRT3, [2018]. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011274-79.2016.5.03.0134>. Acesso em: 13 maio 2019.

BRITO, Marcelo. Empregadas Domésticas: intimidade e distanciamento nas relações de trabalho. *In: COLÓQUIO CIDADE E REGIÃO*, 2., 2012, Montes Claros. **Urbanidades e ruralidades contemporâneas**. Montes Claros: UNIMONTES. 2012. p. 1-11.

BRUSCO, Dilsson Emílio; RIBEIRO, Ernani Valter. **O processo histórico da elaboração do texto constitucional**: mapas demonstrativos. Brasília: Câmara dos Deputados, 1993. 3 v. (Série fontes de referência). Disponível em: <https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/volumeI.pdf>. Acesso em: 07 jan. 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

CASTRO, Mary Garcia. Alquimia De Categorias Sociais Na Produção Dos Sujeitos Políticos: Gênero, Raça e Geração Entre Líderes Do Sindicato De Trabalhadores Domésticos Em Salvador. **Estudos Feministas**, [S.l.], p. 57-73, 1992. Disponível em: [www.jstor.org/stable/43903465](http://www.jstor.org/stable/43903465). Acesso em: 07 jan. 2020.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982.

CELEGUIM, Cristiane R. Jorge; ROESLER, Heloísa M. Kiehl Noronha. A invisibilidade social no âmbito do trabalho. **Revista Interação**, Santa Maria, a. 3, n. 1, p.12-26, 1º sem. 2009.

COLLINS, Patricia Hill. "Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro." **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 31, n. 1, p. 99-127, jan./abr. 2016.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, Santa Catarina, v. 10, n. 1, p. 171 -188, 2002.

COSTA, Lorena Xavier. Sujeito de Direito e Pessoa: conceitos de igualdade? **Legis Augustus**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 75-87, jul./dez. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 49, jul./dez. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Novo Manual do Trabalho Doméstico: comentários aos artigos da LC n. 150/2015**. São Paulo: LTr, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS. O emprego doméstico no Brasil. **Estudos e pesquisas**, [S.l.], n. 68, ago. 2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>. Acesso em: 27 maio 2019.

FONTAN-ZOPPI, M; CESTARI, M.J. “Cara de empregada doméstica”: discursos sobre os corpos de mulheres negras no Brasil. **Revista do Laboratório de Estudos Urbanos do Núcleo de Desenvolvimento da Criatividade**, [S.l.], edição especial, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 223-244, 1984.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. [S.l.]: IBGE, 2018. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/93fe55e0692c504efbc849b796921b18.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/93fe55e0692c504efbc849b796921b18.pdf). Acesso em: 27 mai. 2019.

LINHARES, Roberta Castro Lana. Paralelismo Contratual Doméstico: Análise de Decisão do TRT 3º Região. **Repertório IOB de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciário**, Brasília, v. 2, p. 318-319, 2019a.

LINHARES, Roberta Castro Lana. Principais modelos de organização sindical no mundo e o modelo sindical mais adequado ao direito brasileiro. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 59., 2019, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: LTr, 2019b.

LINHARES, Roberta Castro Lana. Princípios norteadores do Direito do Trabalho na Era Contemporânea. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 58., 2018, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: LTr, 2018.

LINHARES, Roberta Castro Lana. **A inconstitucionalidade do banco de horas doméstico previsto no artigo 2º, §4º, da lei complementar 150/2015 em relação ao disposto nos artigos 7º, inciso xiii e 8º da constituição da república**. 2017. Monografia (Curso de Direito) – Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2017.

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

MATOS, Maria Izilda Santos; TRUZZI, Oswaldo; CONCEIÇÃO, Carla Fernandes. Mulheres imigrantes: presença e ocultamento (interiores de São Paulo, 1880-1930). **Revista Brasileira de Estudos de População**, Belo Horizonte, v. 35, n. 3, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2009

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

OLIVEIRA, Luciana Gonçalves Amorim de. Paralelismo contratual doméstico: estratégias interpretativas para o reconhecimento de direitos trabalhistas. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 5, p. 586-600, maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169517.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf). Acesso em: 19 mar. 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antonio Cesar. **Direito do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, Aparecida Elisabete. **Etnicidade, Genero e Educação: A trajetória de vida de Laudelina de Campos Mello**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2015.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** São Paulo: Feminismos Plurais, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ROLLINS, Judith. **Between women, domestics and their employers**. Philadelphia: TempleUniversity Press, 1985.

SANTOS, Valdoir da Silva. **O multiculturalismo, o pluralismo jurídico e os novos sujeitos coletivos no Brasil**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SILVA, Deide Fátima; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. Ensaio da História do Trabalho Doméstico no Brasil: um trabalho invisível. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17, p.409-438, jan./jun. 2017.

SILVA, Karina Vieira. Somos todos humanos? Interseccionando identidade e racismo enquanto construções sociais. **Dignidade Re-Vista**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 106-116, June 2016.

ISSN 2525-698X. Disponível em: <http://periodicos.puc-rio.br/index.php/dignidaderevista/article/view/211>. Acesso em: 29 abr. 2019.

SILVA, Priscila de Souza; QUEIROZ, Silvana Nunes de. O Emprego Doméstico no Brasil: um olhar para o “trabalho da mulher” na perspectiva histórica e contemporânea. **Revista de Ciências Sociais**, Ceará, n. 49, p. 188-204, jul./dez. 2018.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo; MORAES FILHO, Evaristo de. **Temas atuais de Trabalho e Previdência**. São Paulo: LTr Editora, 1976.

TORRES, Aimberé Francisco. Os “novos sujeitos de direito”, a nova entidade familiar, sua inclusão social precária e instável, em face à ontologia da totalidade e ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 4, 2008.

VIANA, Márcio Tulio; GOMES, Máira Neiva. **Contribuições da “Filosofia da Diferença” para a “Desmercantilização” do Trabalho**: esboço de um novo modelo de atuação sindical que se contraponha ao controle do “Império”. [S.l.: s. n.], [2011]. Disponível em: <http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/colaboradores/marcio-tulio-viana-e-maira-neiva-contribuicoes-da-filosofia-da-diferenca-para-a-desmercantilizacao-do-trabalho-esboco-de-um-novo-modelo-de-atuacao-sindical-que-se-contraponha-ao-controle-d/>. Acesso em: 07 jan. 2020.

WALLERSTEIN, Immanuel. **O Universalismo Europeu**: a retórica do poder. São Paulo: Boitempo, 2007.

WOLKMER, Antônio Carlos. Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos “novos” direitos. **Revista Jurídica Unicuritiba**, Curitiba, v. 2, n. 31, p.121-148, 2013.

WOLKMER, Antônio Carlos. Mudanças de Paradigmas, Pluralismo e Novos Direitos. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 7, n. 2, p. 87-96, jul./dez. 2006.