

# O RECONHECIMENTO SOCIAL E OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

Maila Kitéria Zambeli Guajardo<sup>1</sup>

Fabiano Siqueira dos Prazeres<sup>2</sup>

## Resumo

265

Este artigo buscou investigar o reconhecimento social e os direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil, com ênfase nas mudanças legislativas, representadas pela Lei Complementar nº 150/2015 e pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013. O objetivo central consiste em analisar a persistência da invisibilidade social e da desvalorização enfrentada por esta categoria profissional, mesmo diante dos avanços jurídicos conquistados. A pesquisa busca contribuir para uma transformação cultural que promova o reconhecimento e o respeito aos direitos e à dignidade destes trabalhadores. A análise abrange as condições de trabalho, os estigmas de gênero, raça e classe, bem como a marginalização histórica da profissão. A metodologia empregada envolveu a análise qualitativa de documentos legais, estudos acadêmicos e dados sobre a implementação da legislação pertinente. Os resultados obtidos indicam que, a informalidade e os estigmas sociais ainda representam obstáculos significativos para a efetivação plena dos direitos trabalhistas. Conclui-se que a valorização do trabalho doméstico demanda uma transformação cultural abrangente, capaz de reconhecer os direitos e a dignidade inerentes a estes profissionais, fomentando um ambiente de respeito e igualdade.

**Palavras-chave:** Direitos trabalhistas. Invisibilidade social. Legislação. Lei Complementar nº 150/2015. PEC das Domésticas. Transformação cultural.

## Abstract

*This article investigates the social recognition and labor rights of domestic workers in Brazil, emphasizing the legislative changes represented by Complementary Law No. 150 of 2015 and Constitutional Amendment No. 72 of 2013. The central objective is to analyze the persistence of social invisibility and devaluation faced by this professional category, even in light of the legal advancements achieved. The research seeks to contribute to a cultural transformation that promotes the recognition and respect for the rights and dignity of these workers. The analysis encompasses working conditions, stigmas related to gender, race, and social class, as well as the historical marginalization of the profession. The methodology employed involved the qualitative analysis of legal documents, academic studies, and data on the implementation of relevant legislation. The results obtained indicate that, the informality and social stigmas still represent significant obstacles to the full realization of labor rights. It is concluded that the valorization of domestic work demands a comprehensive cultural*

<sup>1</sup> Graduanda em Gestão da Produção Industrial pela Fatec Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: mailazambeli@gmail.com.

<sup>2</sup> Professor Me. na Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: fabiano.prazeres@fatec.sp.gov.br.

*transformation, capable of recognizing the inherent rights and dignity of these professionals, fostering an environment of respect and equality.*

**Keywords:** Labor rights. Social invisibility. Legislation. Complementary Law No. 150/2015. Domestic Workers' Amendment. Cultural transformation.

## 1 Introdução

266

O trabalho doméstico desempenha um papel essencial para o funcionamento das famílias e para a economia brasileira, mas o reconhecimento social dos empregados domésticos ainda é marcado pela invisibilidade e desvalorização, especialmente no que se refere aos direitos trabalhistas e à dignidade desses profissionais.

A trajetória dessa categoria no país está entrelaçada com desafios históricos. Conforme destaca Gomes (2016), durante o período escravocrata no Brasil, especialmente até o século XX, as tarefas domésticas eram predominantemente atribuídas às mulheres negras escravizadas.

Segundo Silva (2020), por décadas, o trabalho doméstico foi frequentemente associado a uma atividade involuntária e de baixa qualificação, o que contribuiu para a desconsideração das habilidades e competências envolvidas nessa função. Essa situação reflete desigualdades estruturais de gênero, raça/etnia e classe social, alimentadas por estigmas e preconceitos enraizados nas relações sociais brasileiras.

Ainda segundo essa autora, a desvalorização do trabalho doméstico é um reflexo das estruturas sociais que perpetuam a marginalização das mulheres, especialmente daquelas pertencentes a grupos étnico-raciais minoritários, que ocupam majoritariamente essas funções (Silva, 2020).

Além disso, muitos desses profissionais enfrentam uma luta constante não apenas pelo reconhecimento de seus direitos trabalhistas, mas também contra a associação de seu trabalho a algo invisível ou insignificante.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), o desenvolvimento histórico do trabalho doméstico no Brasil revela a falta de valorização dessa categoria, sendo frequentemente negligenciada pelas legislações e normativas nacionais, o que evidencia o limitado progresso jurídico nos cem anos subsequentes à promulgação da Lei Áurea, em 1888.

Conforme Santos (2022), a profissão envolvendo trabalho doméstico na história brasileira pode ser considerada até mesmo nos dias atuais, como desvalorizada e socialmente desprestigiada.

Essa condição dificulta o reconhecimento das competências desses trabalhadores e a formalização de seus direitos, reforçando estereótipos negativos e criando barreiras à valorização plena dessa categoria.

Esse ciclo de exploração continua a ser perpetuado, exigindo atenção urgente para a superação de preconceitos e estigmas ainda presentes, aos quais carregam resquícios das heranças históricas da servidão e da escravidão (Sanches, 2009).

Durante décadas, a legislação trabalhista brasileira manteve os empregados domésticos à margem das garantias asseguradas aos demais trabalhadores. Isso resultou em um cenário de vulnerabilidade e desproteção social.

A aprovação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013 — conhecida como PEC das Domésticas — representou um avanço significativo ao ampliar os direitos dessa categoria profissional, incluindo a limitação da jornada de trabalho, o pagamento de férias remuneradas, o 13º salário, entre outros (Bello, 2014).

Contudo, apesar de progressos legais, como esse mencionado anteriormente, ainda persistem desafios consideráveis no que se refere à efetivação plena desses direitos, evidenciando uma lacuna entre o marco normativo e a realidade vivenciada por grande parte desses trabalhadores.

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo descrever aspectos sobre reconhecimento da justiça social de empregados(as) domésticos(as), permitindo maior valorização e reconhecimento dessa categoria profissional essencial.

A revisão realizada usou como metodologias: revisão bibliográfica e análise qualitativa de documentos legais, estudos acadêmicos, além de dados sobre a implementação de legislação, descrevendo os avanços legais associados ao tema.

Considera-se o assunto relevante, devido a necessidade de conscientização social e ação política voltadas ao enfrentamento da desvalorização histórico-estrutural do trabalho doméstico no Brasil.

## **2 Contextualizações históricas do trabalho doméstico no Brasil**

A origem do trabalho doméstico no Brasil remonta ao período colonial e à escravidão, quando as mulheres negras escravizadas eram incumbidas das atividades domésticas nas casas de seus senhores. Essas mulheres eram responsáveis por satisfazer as necessidades da família senhorial, exercendo funções como amas de leite, cozinheiras e arrumadeiras, além de atenderem todas às necessidades básicas (Gomes, 2016).

Muitas vezes, eram forçadas a manter relações sexuais com seus senhores ou com os filhos destes, o que as colocava em uma posição de extrema vulnerabilidade, agravando a exploração e a violência a que eram submetidas (Giacomini, 1988).

A situação de servidão de negros escravizados, especialmente no âmbito doméstico, perdurou por um longo período na história do país.

De acordo com Oliveira (2013), mesmo após a promulgação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, que formalmente aboliu a escravidão, a exploração do trabalho doméstico manteve-se presente. A maioria das tarefas continuou sendo realizada por mulheres negras, jovens e, frequentemente, crianças oriundas de regiões interioranas, sob condições que, em muitos aspectos, remetiam ao período escravocrata.

Todavia, se houve uma continuidade funcional e, conseqüentemente, uma adaptação mais facilitada das ex-escravas ao trabalho doméstico dentro de uma ordem livre, perdurou também, uma representação negativa das empregadas domésticas que as identifica como pertencentes ao universo das escravas. Assim, tanto num discurso auto-referenciado das empregadas domésticas quanto num discurso representativo do universo da patroa, há constantes identificações do trabalho doméstico ao trabalho escravo.<sup>3</sup>

Essa permanência simbólica contribui para a construção de um estigma histórico que dificulta o pleno reconhecimento do trabalho doméstico como uma atividade legítima, digna e profissionalizada.

Ainda que, historicamente, esse tipo de ocupação tenha desempenhado um papel relevante no desenvolvimento social e econômico do país, especialmente ao viabilizar a organização das famílias de classes médias e altas (Oliveira, 2013), o trabalho doméstico continua apresentando marcas negativas profundamente enraizadas, associados à subalternidade e à informalidade.

Nesse sentido, Bernardino-Costa (2007) enfatiza que empregadas e empregadoras, ainda que inconscientemente, colaboram para a reprodução de

---

<sup>3</sup> BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. 2007 p. 231.

representações que vinculam o trabalho doméstico à herança da escravidão, contribuindo para sua contínua desvalorização e invisibilidade social.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) corrobora essa análise ao apontar que o desenvolvimento histórico do trabalho doméstico no Brasil refletiu uma falta crônica de valorização e o conseqüente apagamento dessa categoria profissional nas leis e políticas públicas. Isso revela o limitado progresso legislativo nos cem anos posteriores à abolição da escravatura.

### **3 Reconhecimento da profissão e os direitos trabalhista**

A história legislativa dos direitos dos empregados domésticos no Brasil reflete uma luta em busca de dignidade, equidade e reconhecimento social. Ao longo dos anos, a legislação brasileira passou por diversas modificações, com o objetivo de assegurar condições de trabalho mais justas, em consonância com os avanços dos movimentos sociais por direitos iguais.

A regulamentação do trabalho doméstico no Brasil remonta ao Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071), que tratava da locação de serviços, abrangendo os empregados domésticos dentro das possibilidades da época.

Posteriormente, o Decreto nº 16.107, de 1923, regulamentou de forma mais específica os contratos de prestação de serviços domésticos. Em 1941, o Decreto-Lei nº 3.078 trouxe uma conceituação objetiva sobre esses trabalhadores e disciplinou suas atividades.

No entanto, mesmo com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, os empregados domésticos permaneceram excluídos das normas protetivas da legislação trabalhista por um longo período (Damaceno; Chagas, 2013).

Até a promulgação da Lei nº 5.859 em 1972, os trabalhadores domésticos estavam à margem dos principais direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa norma representou o primeiro marco normativo voltado especificamente à regulamentação da profissão, assegurando direitos com a jornada de trabalho, férias anuais remuneradas e o registro em Carteira de Trabalho (Brasil, 1972).

Uma mudança significativa ocorreu com a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, popularmente conhecida como “PEC das Domésticas”. Essa emenda estendeu

a essa categoria direitos trabalhista equiparados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, como o recolhimento obrigatório do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o direito ao seguro-desemprego, jornada de trabalho de 44 horas semanais e 8 horas diárias, além do pagamento de horas extras (Brasil, 2013).

Em continuidade, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, regulamentou a Emenda Constitucional nº 72, detalhando os direitos assegurados aos empregados domésticos e especificando os critérios para sua caracterização legal. Segundo o Artigo 1º da referida lei:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.<sup>4</sup>

A Lei Complementar nº 150/2015 consolidou importantes garantias à categoria, como por exemplo a jornada semanal de 44 horas (com limite de 8 horas diárias), descanso semanal remunerado (Art. 7º), remuneração mínima equivalente ao salário mínimo, pagamento de horas extras e adicional noturno (Art. 9º e 10º), direito a 30 dias de férias remuneradas com acréscimo de 1/3 (Art. 11), 13º salário (Art. 15), e recolhimento do FGTS (Art. 16; Brasil, 2015).

Ainda, estabelece normas para a formalização do contrato de trabalho, rescisão contratual e aviso prévio (Art. 12 e 14), além de prever medidas voltadas à segurança e saúde no trabalho, especialmente em atividades que envolvem o cuidado de crianças e idosos (Art. 23). Os empregados domésticos também passaram a ter acesso à previdência social e, conforme as contribuições realizadas, aos benefícios da aposentadoria (Art. 18; Brasil, 2015).

Esses avanços legais refletem um movimento mais amplo de inclusão social e de valorização da profissão. No entanto, conforme Souza (2020), ainda há obstáculos relevantes para a implementação plena dos direitos garantidos, principalmente no que se refere ao cumprimento das obrigações legais por parte dos empregadores e à efetivação do reconhecimento formal da categoria.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu mudanças significativas na CLT, com o intuito de modernizar as relações de trabalho

---

<sup>4</sup> BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 104, p. 1, 2 jun. 2015.

e adaptá-las às novas dinâmicas do mercado. Embora voltada principalmente para o setor formal urbano e industrial, seus efeitos também se estenderam aos trabalhadores domésticos, especialmente nos pontos em que se complementam a Lei Complementar nº 150/2015.

Dentre as principais alterações, destaca-se a ampliação das possibilidades de negociação direta entre empregado e empregador, o fracionamento das férias em até três períodos, a compensação de jornada mediante acordo individual, a introdução do trabalho intermitente — com contratação esporádica mediante acordo prévio —, além da mudança no regime da contribuição sindical, que passou a ser facultativa (Brasil, 2017).

#### **4 O Código civil brasileiro e os empregados domésticos**

Embora o Código Civil Brasileiro de 2002 (Lei nº 10.406/2002) não trate diretamente da categoria dos trabalhadores domésticos, seus princípios gerais de direito obrigacional — como a definição de contrato e a responsabilidade civil — podem ser aplicados subsidiariamente em situações específicas, especialmente em casos que envolvam relações contratuais e danos decorrentes da prestação de serviços.

No entanto, a relação de trabalho doméstico é regida, de forma predominante, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, de maneira mais específica, pela Lei Complementar nº 150/2015, que estabelece os direitos e deveres no âmbito dessa atividade profissional. Assim, a aplicação do Código Civil ocorre de forma complementar e apenas nos aspectos não regulados pela legislação trabalhista especializada (Brasil, 2002; Brasil, 2015).

##### **4.1 Princípios gerais do código civil e sua aplicabilidade aos empregados domésticos**

A Lei Complementar nº 150/2015, que regula o trabalho doméstico no Brasil, estabelece os direitos e deveres dos empregadores e empregados dessa categoria. No entanto, é fundamental reconhecer que as disposições do Código Civil também podem ser aplicadas de forma subsidiária às relações de trabalho, especialmente nas

questões que não estão detalhadamente reguladas pela legislação trabalhista, como a responsabilidade civil e os aspectos contratuais.

O Código Civil Brasileiro, em seus dispositivos gerais, apresenta princípios jurídicos fundamentais que orientam as relações obrigacionais e contratuais, os quais também podem ser aplicados subsidiariamente ao vínculo empregatício dos trabalhadores domésticos. Dentre os princípios mais relevantes, destacam-se:

Boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), este princípio impõe que as partes envolvidas em uma relação contratual ajam com honestidade, transparência, lealdade e respeito mútuo, desde as tratativas iniciais até o cumprimento das obrigações pactuadas.

No contexto do trabalho doméstico, a boa-fé objetiva exige que tanto empregador quanto empregado mantenham uma relação baseada na confiança, no respeito aos deveres legais e no cumprimento ético do contrato de trabalho, como o pagamento pontual dos salários e a garantia de condições adequadas de labor.

Responsabilidade civil (art. 927 e seguintes do Código Civil), o Código Civil prevê que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Essa norma se aplica às relações de trabalho doméstico na medida em que o empregador pode ser responsabilizado por danos sofridos pelo empregado no exercício de suas funções, ou por danos causados a terceiros em decorrência dessas atividades. Dessa forma, reforça-se o dever do empregador em assegurar um ambiente de trabalho seguro, conforme os princípios da prevenção e proteção à integridade física e moral do trabalhador.

Contratos e função social (art. 421 e seguintes do Código Civil), os dispositivos civis relacionados aos contratos reforçam a obrigatoriedade das convenções pactuadas entre as partes, com base na autonomia da vontade, mas condicionadas à observância da função social do contrato e dos princípios da equidade e da justiça contratual. No âmbito doméstico, isso implica que os contratos de trabalho devem ser formalizados, respeitando-se os direitos mínimos garantidos em lei, e que qualquer acordo particular deve preservar a dignidade do trabalhador e os valores sociais do trabalho.

O art. 593 diferencia o contrato de prestação de serviços da relação de emprego, sendo esta caracterizada por elementos como subordinação e pessoalidade. O art. 932 trata da responsabilidade civil do empregador, inclusive doméstico, por danos causados por seus empregados no exercício de suas funções.

Já o art. 1.784 aborda a sucessão de obrigações em caso de falecimento do empregador, assegurando ao trabalhador doméstico o direito às verbas trabalhistas devidas. Embora o Código Civil assegure certa liberdade contratual, nas relações de trabalho doméstico essa autonomia é limitada pelas normas da Lei Complementar nº 150/2015, que assegura direitos como jornada limitada, salário mínimo e demais garantias laborais. Assim, o Código Civil deve ser interpretado de forma complementar a legislação trabalhista específica, sempre em favor da proteção do trabalhador.

## **5 Análises das categorias e atribuições funcionais dos empregados domésticos**

O trabalho doméstico no Brasil abrange uma diversidade de funções que devem ser compreendidas em suas especificidades. É crucial distinguir as diferentes categorias de trabalhadores domésticos, como diaristas, empregados domésticos e faxineiros, uma vez que tais diferenciações impactam diretamente nas condições de trabalho, nos direitos assegurados e o reconhecimento social de cada categoria (Souza, 2020).

Segundo Silva (2009), a segmentação das atividades e funções dentro do serviço doméstico permite compreender melhor suas exigências, refletindo tanto nas dinâmicas familiares quanto na estrutura social brasileira. Cada função carrega consigo características próprias quanto à forma de contratação, à continuidade do trabalho e aos direitos legais vinculados.

### **5.1 Empregado doméstico: serviços gerais**

Conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o empregado doméstico nos serviços gerais está registrado sob o código CBO 5121-05, cuja descrição sumária é:

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. Trabalham em residências, diariamente, em tempo integral ou parcial, ou por jornada diária. As funções da diarista e da faxineira têm as seguintes distinções: a diarista tem uma gama de atividades maior prepara refeições, lava, passa, arruma. É uma empregada doméstica para serviços gerais, em tempo parcial. A

faxineira faz limpeza pesada, em dias fixados pelo empregador, tais como: lavar azulejos, banheiros, cozinhas, quintais.<sup>5</sup>

Nessa mesma categoria, insere-se o caseiro, também classificado sob o código CBO 5121-05, que desempenha funções específicas relacionadas à vigilância, conservação do imóvel e manutenção de áreas externas. Costuma residir no local de trabalho, o que não descaracteriza sua condição de empregado doméstico, desde que atue de forma contínua e em ambiente exclusivamente residencial, conforme previsto na Lei Complementar nº 150/2015.

O empregado doméstico, quando contratado sob vínculo empregatício regular, deve ter jornada de trabalho de até 44 horas semanais e tem direito a todos os benefícios trabalhistas: salário mínimo, férias, 13º salário, FGTS, INSS e seguro-desemprego (Brasil, 2013).

O artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 define:

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.<sup>6</sup>

Como aponta Santos (2010), a formalização do vínculo empregatício representa um avanço significativo no reconhecimento da importância do trabalho doméstico. Contudo, ainda há desafios quanto à efetiva aplicação da legislação e ao combate da informalidade que ainda predomina em muitos lares brasileiros.

## 5.2 Empregado doméstico arrumador

O empregado doméstico arrumador, classificado sob o código CBO 5121-10, é o profissional responsável pela organização e conservação dos ambientes internos de uma residência. Suas atividades incluem arrumar camas, organizar armários, limpar superfícies e zelar pelo bom estado dos objetos da casa. Trata-se de uma atuação especializada na ordem e limpeza leve e cotidiana, diferindo de outras ocupações que exigem esforço físico mais intenso ou múltiplas funções.

<sup>5</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. CBO 5121-05 – Empregada doméstica. Classificação Brasileira de Ocupações. Brasília: MTE, 2010.

<sup>6</sup> BRASIL. Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 104, p. 1, 2 jun. 2015.

Embora sua descrição se aproxime da do empregado doméstico em serviços gerais, o arrumador se destaca pela focalização nas tarefas de organização e conservação, sendo contratado de forma contínua e subordinado.

### 5.3 Empregado doméstico faxineiro

275

O empregado doméstico faxineiro, registrado sob o código CBO 5121-15, é o profissional responsável por atividades de limpeza pesada e a higienização profunda dos ambientes residenciais. Suas atribuições envolvem tarefas como a limpeza de pisos, janelas, vidros, banheiros, áreas externas e locais de difícil acesso, muitas vezes utilizando produtos químicos e equipamentos específicos.

Embora possa ser contratada de forma contínua, sua função é frequentemente confundida com a da diarista. A distinção fundamental está na intensidade das tarefas e na abrangência da atuação (Almeida, 2014). O faxineiro doméstico que presta serviços regularmente em uma única residência e por mais de dois dias na semana é considerado empregado doméstico formal, com direito às garantias da Lei Complementar nº 150/2015.

### 5.4 Empregado doméstico diarista

A diarista (ou o diarista), ocasionalmente vinculada(o) ao código CBO 5121-20, é a(o) profissional que presta serviços de limpeza e conservação de ambientes residências sem habitualidade ou subordinação direta. Seu trabalho é eventual, geralmente não ultrapassando dois dias por semana em uma mesma residência.

Por essa razão, a diarista não se enquadra como empregada doméstica nas disposições da Lei Complementar nº 150/2015, não sendo garantidos os direitos trabalhistas típicos da categoria, como FGTS, férias e 13º salário (Brasil, 1972). O pagamento ocorre por diária, e o vínculo é considerado de prestação autônoma de serviço.

Silva (2009) destaca que a informalidade é uma característica predominante nesse tipo de relação, o que acarreta insegurança jurídica e a negação de direitos básicos às trabalhadoras diaristas, apesar da sua contribuição essencial à dinâmica das famílias brasileiras.

## 6 A informalidade no trabalho doméstico: causas, efeitos e alternativas de formalização

O trabalho doméstico no Brasil é uma das categorias profissionais com maior índice de informalidade. Segundo pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022), em 2011 o país contava com aproximadamente 6,6 milhões de pessoas ocupadas no setor de serviços domésticos. Desse total, cerca de 6,1 milhões eram mulheres, representando 92,6% da categoria. Esses dados reforçam a relevância do trabalho doméstico na inserção profissional de uma expressiva parcela da população feminina brasileira.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) indicam que, naquele ano, aproximadamente 25% dos trabalhadores no Brasil se encontravam em situação de informalidade. Essa condição compromete o acesso a direitos fundamentais e evidencia a persistência de vínculos precários, mesmo após avanços legais como a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, e a Lei Complementar nº 150, de 2015 (Brasil, 2024).

Conforme Fontoura et al. (2015, p. 34), em 2014, apenas 30% das trabalhadoras domésticas tinham carteira de trabalho assinada. Considerando as que contribuíam para a Previdência Social, esse número se elevava para cerca de 40%.

A informalidade neste setor decorre de múltiplos fatores, entre os quais se destacam a ausência de fiscalização, o desconhecimento de direitos por parte dos trabalhadores. Soma-se a isso o fato de que alguns trabalhadores optam pela informalidade por temerem perder o acesso a programas sociais, como o Bolsa Família e o Auxílio Brasil, em caso de formalização, criando um dilema entre direitos trabalhistas e acesso a políticas de transferência de renda (Souza, 2020; Pinto; Teixeira, 2021).

Além disso, há uma conveniência mútua entre empregadoras e empregadas em estabelecer acordos informais, priorizando a flexibilidade da jornada e a ausência de encargos trabalhistas.

Outro aspecto relevante é o crescimento da formalização por meio da figura do Microempreendedor Individual (MEI), especialmente entre diaristas e cuidadoras. Esse regime proporciona maior autonomia, além de vantagens como a contribuição reduzida ao INSS (5% sobre o salário mínimo), acesso a benefícios previdenciários, emissão de nota fiscal e liberdade para organizar a própria agenda. Por exemplo, uma

diarista que cobra R\$ 150 por diária e trabalha cinco dias por semana pode atingir uma renda bruta de R\$ 3.000 mensais. Após o desconto da contribuição obrigatória do MEI (R\$ 70,60 em 2025), o rendimento líquido aproximado é de R\$ 2.929,40 (Souza, 2020).

Contudo, o regime MEI não assegura os direitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e estabilidade. Assim, trata-se de uma formalização parcial que, embora represente um avanço em relação à informalidade absoluta, não elimina a precariedade do trabalho doméstico (Lei Complementar nº 150/2015).

A pandemia de COVID-19 agravou ainda mais essa situação. De acordo com a Agência Brasil (2024), entre 2019 e 2023 a proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada caiu de 27,5% para 23,5%.

### **6.1 Consequências da informalidade para os trabalhadores domésticos**

A informalidade no trabalho doméstico impacta diretamente a vida dos trabalhadores, especialmente das mulheres negras e de baixa renda, que compõem a maioria da categoria (IPEA, 2022). Sem carteira assinada, essas profissionais enfrentam a ausência de direitos básicos, como acesso à previdência social, proteção em caso de acidentes, licença maternidade e aposentadoria digna. Além disso, ficam mais vulneráveis a abusos, demissões arbitrárias e situações de exploração laboral (Silva; Lima, 2021).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE (2023), 70,5% das trabalhadoras domésticas no Brasil ainda atuam na informalidade. O estudo aponta também que 61% dessas profissionais são negras, o que evidencia a interseção entre raça e desigualdade no mercado de trabalho doméstico.

Outro fenômeno recente é o registro de trabalhadores domésticos como Microempendedoras Individuais (MEIs). Embora esse modelo prometa certa formalização e acesso a benefícios previdenciários, ele pode mascarar vínculos empregatícios e isentar os empregadores das obrigações trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei Complementar nº 150/2015 (Brasil, 2015).

Esse cenário mostra por que muitos trabalhadores optam pelo MEI: ele oferece autonomia e rendimentos mais altos em curto prazo, mesmo que sem segurança legal em longo prazo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), o uso indevido do MEI no setor doméstico pode configurar fraude trabalhista, ao transferir para os trabalhadores responsabilidades que, por lei, seriam do empregador.

Além disso, muitos trabalhadores que se registram como MEI o fazem por pressão ou orientação dos próprios contratantes, sem o devido esclarecimento sobre seus direitos. Isso os coloca em uma zona de vulnerabilidade jurídica, dificultando o acesso à justiça do trabalho e à reparação em caso de violação de direitos (Costa; Freitas, 2022).

Segundo Antunes (2021), a precarização do trabalho doméstico está inserida em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil, que aprofunda desigualdades históricas de gênero, raça e classe.

A informalidade, nesse sentido, não é apenas uma questão legal ou econômica, mas também social e estrutural, que perpetua a exclusão de um segmento historicamente marginalizado do mercado de trabalho formal. Essa exclusão afeta a autonomia financeira dessas mulheres, bem como seu acesso a direitos sociais, contribuindo para a manutenção do ciclo de pobreza e desigualdade (Sousa; Gomes, 2020).

## **6.2 Resultados e discussão: obstáculos à formalização e perspectivas de superação**

Apesar dos avanços legislativos, a efetiva formalização do trabalho doméstico ainda enfrenta diversos obstáculos. A fiscalização do cumprimento da legislação é limitada, dada a dificuldade de fiscalizar as condições de trabalho dentro das residências particulares (CUT, 2022). Ademais, muitos trabalhadores não conhecem plenamente seus direitos e temem perder a renda em caso de denúncia ou exigência formal (Souza; Almeida, 2020).

Por outro lado, há iniciativas que apontam caminhos para a superação desses desafios. Campanhas de conscientização, programas de incentivo à formalização, facilitação de registros em plataformas digitais e ampliação de benefícios aos empregadores que formalizam seus funcionários podem contribuir para a regularização do setor (Brasil, 2023).

O fortalecimento das organizações de trabalhadores domésticos, como sindicatos e associações, tem sido essencial na luta por melhores condições de trabalho, remuneração justa e valorização da profissão. Como destaca Costa (2022), a mobilização coletiva é uma ferramenta fundamental para pressionar o Estado e a sociedade civil por mudanças estruturais.

### Considerações finais

279

Este estudo, conduzido através da análise qualitativa de documentos legais, pesquisas acadêmicas envolvendo o levantamento histórico sobre a legislação pertinente ao tema, investigou o reconhecimento social e os direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil, com foco na persistente invisibilidade e desvalorização histórica dessa categoria, majoritariamente composta por mulheres negras e de classes sociais desfavorecidas.

A promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 representou um avanço significativo na busca por equiparação de direitos, embora a plena efetivação ainda enfrente obstáculos consideráveis.

Os resultados evidenciam que, apesar do marco legal, a informalidade permanece como um desafio central, limitando o acesso a direitos fundamentais e expondo os trabalhadores a condições precárias. Fatores como a dificuldade de fiscalização, o desconhecimento de direitos e questões socioeconômicas contribuem para a manutenção desse cenário.

A pesquisa também destaca a importância do reconhecimento da dignidade desses trabalhadores, que transcende a esfera jurídica e se insere na agenda da justiça social, demandando a superação de estigmas e a valorização profissional.

A análise sugere que o enfrentamento da informalidade requer uma abordagem multifacetada, envolvendo o fortalecimento da fiscalização, a implementação de políticas públicas de incentivo à formalização, a ampliação da conscientização sobre os direitos trabalhistas e o apoio às organizações de trabalhadoras domésticas. Embora o regime MEI represente uma formalização parcial, não garante a totalidade dos direitos previstos na CLT.

Diante do exposto, torna-se imprescindível um esforço conjunto entre Estado, empregadores e trabalhadores para promover a profissionalização do trabalho doméstico, aliando avanços legislativos a uma profunda transformação cultural que

reconheça a essencialidade dessa atividade e a dignidade de seus profissionais. Futuras pesquisas poderão aprofundar os aspectos socioculturais que perpetuam a desvalorização, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

### Referências

280

AGÊNCIA BRASIL. **Informalidade de empregadas domésticas aumentou após pandemia.** Brasília, 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-04/informalidade-de-empregadas-domesticas-aumentou-apos-pandemia>. Acesso em: 6 maio 2025.

ALMEIDA, Maria. **O trabalho doméstico e a inclusão social.** São Paulo: Editora Jurídica, 2014.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 10. ed. São Paulo: Boitempo, 2021. Disponível em: [https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2019/10/O-privil%C3%A9gio-da-servid%C3%A3o\\_Ricardo-Antunes-Cap.-4.pdf](https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2019/10/O-privil%C3%A9gio-da-servid%C3%A3o_Ricardo-Antunes-Cap.-4.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

BELLO, Estêvão de Oliveira. **Emenda Constitucional 72/2013: a segunda Lei Áurea dos empregados domésticos.** 2014. 50 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://www.unirio.br/ccjp/arquivos/tcc/2014-2-estevao-bello>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos.** 2007. 287s. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília Instituto de Ciências Sociais, Brasília-DF, 2007.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.** Altera a Constituição Federal para garantir aos empregados domésticos os direitos previstos para os trabalhadores urbanos e rurais. Diário Oficial da União, Brasília, 2 abr. 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: 1 mar. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar n. 128, de 19 de dezembro de 2008.** Institui o Programa do Microempreendedor Individual. Diário Oficial da União, Brasília, 22 dez. 2008.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015.** Regulamenta o trabalho doméstico, nos termos do § 2º do art. 7º da Constituição Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 2 jun. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 1 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil Brasileiro. Diário Oficial da União, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm) Acesso em: 1 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 13 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre o contrato de trabalho do empregado doméstico e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 11 dez. 1972. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm) Acesso em: 1 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO 2016**. Brasília: MTE, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/cbo>. Acesso em: 10 abr. 2025.

COSTA, Maria. **A legislação trabalhista para empregados domésticos**. [S. l.], [2022]. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/legislacao/empregados-domesticos>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CUT – Central Única dos Trabalhadores. **Trabalho doméstico ainda é símbolo de desigualdade no Brasil**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br>. Acesso em: 7 maio 2025.

DAMACENO, Liliane Dias; CHAGAS, Sylvia Oliveira. **Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico de 1916 a 2013 – PEC das domésticas**. Caderno de Graduação – Ciências Humanas e Sociais – UNIT, v. 15, n. 1, p. 47-60, 2013. Disponível em: <https://periodicosgrupotiradentes.emnuvens.com.br/cadernohumanas/article/view/888/500>. Acesso em: 10 abr. 2025.

DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2022. (Infográfico, abr. 2022). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico>. Acesso em: 30 abr. 2025.

FONTOURA, Natalia de Oliveira; PINHEIRO, Luana; QUERINO, Ana Carolina; BONETTI, Alinne; ROSA, Waldemir. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: IPEA, 2009. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3223/1/Livro\\_RetratoDesigual.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3223/1/Livro_RetratoDesigual.pdf). Acesso em: 7 maio 2025.

GIACOMINI, Sônia Maria. **Mulher e escrava: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1988. (Coleção Negros em Libertação, v. 4). Disponível em: [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=pt-BR&user=KpmrPn0AAAAJ&citation\\_for\\_view=KpmrPn0AAAAJ:4DMP91E08xMC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=KpmrPn0AAAAJ&citation_for_view=KpmrPn0AAAAJ:4DMP91E08xMC) Acesso em: 26 abr. 2025.

GOMES, Douglas. **Origem do trabalho doméstico no Brasil**. [S. l.], [2016]. Disponível em: file:///C:/Users/p/Downloads/3052-16042-2-PB%20(3).pdf. Acesso em 12 fev. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua: **Características adicionais do mercado de trabalho 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 7 maio 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, 2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Perfil das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 7 maio 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Formalização do trabalho doméstico: desafios e perspectivas**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 7 maio 2025.

OLIVEIRA, Maria. **O trabalho doméstico e as desigualdades de gênero no Brasil**. São Paulo: Editora XYZ, 2013.

PINTO, Helena; TEIXEIRA, Fernanda. **Trabalho doméstico e direitos: avanços e permanências na informalidade**. São Paulo: Editora Cortez, 2021.

SANCHES, João. **A história do trabalho doméstico no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora ABC, 2009.

SILVA, Ana. **O trabalho doméstico no Brasil: uma análise histórica e social**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

SILVA, Maria. **Trabalho doméstico e desigualdade social no Brasil**. São Paulo: Editora XYZ, 2020.

SILVA, Fernanda; LIMA, Ana Paula. **Precarização e desigualdade no trabalho doméstico feminino no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 21, n. 2, p. 45–60, 2021.

SOUSA, Camila; GOMES, Rita. **Trabalho doméstico, pobreza e exclusão social: a realidade invisível das mulheres negras no Brasil**. Caderno CRH, v. 33, e021, 2020. Disponível em: <https://www.periodicos.ufba.br>. Acesso em: 30 jan. 2025.