

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Curso de Bacharelado em Direito

YNGRID LINO DE SOUZA VENANCIO

**Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico: Desafios e Realidades das
Situações Análogas à Escravidão.**

São Paulo

2023

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

YNGRID LINO DE SOUZA VENANCIO

**Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico: Desafios e Realidades das
Situações Análogas à Escravidão.**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no curso de Direito da
Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharelado em
Direito, sob orientação do Prof. Dr.
Adalberto Martins.**

São Paulo - SP

2023

YNGRID LINO DE SOUZA VENANCIO

Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico: Desafios e Realidades das Situações Análogas à Escravidão.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de bacharelado em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

São Paulo – SP, 10 de novembro de 2023

Professor Adalberto Martins

Seja você quem for, seja qual for a posição social que você tenha na vida, a mais alta ou a mais baixa, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá. De alguma maneira você chega lá

Ayrton Senna

AGRADECIMENTOS

Atingir o objetivo final nunca é uma tarefa simples. Nosso caminho é repleto de incertezas, exigindo abdições e, muitas vezes, um processo de perda e reencontro consigo mesmo. No entanto, essa jornada se torna menos árdua e muito mais alegre quando temos a companhia de pessoas queridas e amadas.

Primeiramente, expresso minha gratidão à minha mãe e ao meu pai, que sempre me apoiaram e orientaram em todas as minhas decisões, fazendo o possível para que meus sonhos se tornassem realidade.

Agradeço ao meu irmão, que traz leveza e alegria à minha vida, ajudando-me a me descobrir e redescobrir.

À minha madrinha e ao meu padrinho, Débora e Eduardo, que me ensinam a caminhar com fé em todos os momentos e nunca deixam de estar comigo, mesmo nos momentos mais simples.

À minha avó e ao meu avô, minha gratidão.

E, por fim, a todas as mulheres fortes e batalhadoras que entre as milhares tarefas domésticas ainda encontraram tempo para cuidar de mim com todo o amor, contribuindo para a minha formação humana.

RESUMO.

O presente trabalho tem por objetivo apresentar a evolução das condições do trabalho doméstico, evidenciando a atual conjuntura da legislação trabalhista dos empregados domésticos analisar o contrato de trabalho do empregado doméstico e sua relação com situações análogas à escravidão. Dessa forma, será também abordada a problemática das situações análogas à escravidão no contexto do emprego doméstico, sendo apresentados casos e relatos de abusos, exploração e violações de direitos que caracterizam essas situações, bem como as medidas e políticas públicas adotadas pelo Estado brasileiro para prevenir e erradicar as situações análogas à escravidão, com enfoque nas iniciativas voltadas para o emprego doméstico.

Espera-se que este estudo evidencie a necessidade uma nova legislação trabalhista para esses trabalhadores, contribuindo para a compreensão da realidade do emprego doméstico e das situações análogas à escravidão, fornecendo subsídios para a reflexão e o debate sobre a necessidade de melhorias nas condições de trabalho e na efetivação dos direitos dos empregados domésticos, promovendo assim a justiça social e a igualdade de oportunidades.

Palavras – Chaves: Empregados Domésticos. Trabalho Doméstico. Escravidão. Situações Análogas à Escravidão. Legislação Trabalhista.

ABSTRACT

The objective of this study is to present the evolution of domestic work conditions, highlighting the current situation of labor legislation for domestic employees, analyzing the employment contract of the domestic employee and its relationship with situations analogous to slavery. Thus, the problem of situations analogous to slavery in the context of domestic employment will also be addressed, presenting cases and reports of abuses, exploitation, and violations of rights that characterize these situations, as well as the measures and public policies adopted by the Brazilian state to prevent and eradicate situations analogous to slavery, focusing on initiatives aimed at domestic employment.

It is hoped that this study will highlight the need for new labor legislation for these workers, contributing to the understanding of the reality of domestic employment and situations analogous to slavery, providing subsidies for reflection and debate on the need for improvements in working conditions and the realization of the rights of domestic employees, thus promoting social justice and equal opportunities.

Keywords: Domestic Employees, Domestic Work, Slavery, Situations Analogous to Slavery, Labor Legislation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Gráfico de trabalhadores em condições análogas à trabalho escravo no ambiente urbano.....49.

Figura 2 – Gráfico de trabalhadores em condições análogas à trabalho escravo no ambiente rural.....49.

Sumário

1.INTRODUÇÃO.....	10
2.ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO.	12
3. LEGISLAÇÃO ATUAL DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS – LEI COMPLEMENTAR 150/2015.....	24
3.1. Conceito e definição de empregado doméstico.	24
3.2. Direitos estabelecidos.	28
4. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO.....	35
4.1. Trabalho forçado.	37
4.2. Jornada exaustiva.	38
4.3. Condições degradantes de trabalho.	39
4.4. Restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.....	42
4.5. Retenção no local de trabalho	43
5.TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS A DE ESCRAVO NO BRASIL	45
5.1. Casos.....	49
6.FORMAS DE COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO.	52
CONCLUSÃO.....	59

1.INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico remonta aos primórdios da civilização, sendo uma das formas mais antigas de trabalho. Desde os tempos antigos, as tarefas domésticas foram atribuídas principalmente às mulheres e, em algumas sociedades, também foram realizadas por escravos e servos.

Na antiguidade, em civilizações como a egípcia, grega e romana, na Idade Média Europeia as mulheres eram responsáveis por realizar todos os serviços domésticos. Apesar de ser considerado natural e necessário não era um trabalho valorizado ou remunerado, além de ser realizados em situações precárias e sem limitações ou descanso.

Ao longo do tempo, as lutas dos movimentos trabalhistas e feministas contribuíram para a melhoria das condições de trabalho das empregadas domésticas. A adoção de legislação trabalhista em diversos países, incluindo a regulamentação específica para empregados domésticos, trouxe avanços significativos na proteção dos direitos desses trabalhadores. No entanto, muitas vezes eram mal remuneradas e sujeitas a longas jornadas de trabalho, sem direitos trabalhistas básicos.

Não obstante, mesmo com esses avanços, o trabalho doméstico está longe de se tornar um setor com alto índice de trabalho formal, tendo que lidar com baixos salários, falta de benefícios e desigualdade de gênero. Apesar de ser atividade laboral presente desde os primórdios da civilização, a luta pela valorização e garantia dos direitos dessa categoria profissional continua sendo uma questão relevante atualmente, buscando assegurar condições de trabalho justas e dignas para esses trabalhadores.

A legislação dos trabalhadores domésticos no Brasil, apesar de ter passado por avanços significativos, ainda apresenta lacunas que podem contribuir para situações de precariedade e até mesmo para condições análogas à escravidão.

A Lei Complementar nº 150/2015, conhecida como a Lei dos Domésticos, foi um marco importante ao estabelecer os direitos e deveres dos empregados domésticos. No entanto, apesar de reconhecer formalmente os direitos desses

trabalhadores, ainda existem desafios significativos em relação à sua efetiva implementação.

Uma das principais lacunas da legislação é a falta de uma fiscalização efetiva para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos. A falta de fiscalização adequada facilita a ocorrência de abusos e exploração por parte dos empregadores, criando um ambiente propício para a ocorrência de condições de trabalho semelhantes à escravidão.

Essas lacunas na legislação e sua falta de efetividade contribuem para a persistência de situações análogas à escravidão no trabalho doméstico. Relatórios e estudos, como o Relatório de Análise do Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil, do Ministério Público do Trabalho, têm apontado casos de trabalhadores domésticos submetidos a condições degradantes, jornadas exaustivas, servidão por dívida e restrição de liberdade.

Para combater essa realidade, é fundamental fortalecer a fiscalização, promover a conscientização sobre os direitos trabalhistas dos empregados domésticos e incentivar a formalização dos contratos de trabalho. Além disso, é necessário investir em políticas públicas que garantam a efetiva proteção desses trabalhadores e a erradicação das situações análogas à escravidão.

A abordagem metodológica adotada neste trabalho foi o método dedutivo e método de pesquisa, que permite a aplicação de conceitos gerais para o entendimento de casos específicos. Para a coleta e análise de dados, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, que envolveu o estudo de materiais já publicados em livros e artigos científicos.

2.ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO.

Durante o período colonial a sociedade era caracterizada pela presença do sistema escravista, que teve um papel fundamental na estruturação social, econômica e cultural do país. A escravidão no Brasil durou mais de 300 anos, desde o início do século XVI até a abolição em 1888, sendo uma das maiores experiências escravistas da história.

Nos primeiros dias da colonização do Brasil, os nativos eram a principal força de trabalho escravo, compartilhando seu conhecimento sobre o uso dos recursos naturais com os colonos. Durante esse período, a colonização europeia no Brasil estava apenas começando exigindo a construção de infraestruturas que seguiam os padrões dos colonizadores. Essas estruturas eram vitais para a sobrevivência e manutenção da cultura dos colonizadores. Não obstante, tanto os senhores quanto os escravos se envolviam nas atividades diárias, como vestir-se e fabricar utensílios.

Mais tarde com a fixação das residências e com a necessidade de aumentar a produção açucareira houve chegada dos escravos africanos, onde homens, mulheres e crianças eram trazidos pelos senhores de engenhos, a fim de que fosse realizados atividades para a manutenção do lar.

O trabalho escravocrata não era exercido somente em sistemas que demandavam um alto rendimento, como nas lavouras e construções, mas também se estendia para dentro das casas dos senhores, assim os escravizados eram frequentemente responsáveis pelos cuidados domésticos e pela criação dos filhos dos senhores, desempenhando papel fundamental para a manutenção doméstica.

As mulheres que cuidavam da dinâmica residencial eram conhecidas como amas de leite ou mucamas. As amas eram mulheres escravizadas que amamentavam e cuidavam dos filhos dos senhores de engenho desde o nascimento, fornecendo além do próprio leite materno os cuidados com alimentação, banho, vestimentas, entre outros.

Por serem vistas como substitutas da figura materna, muitas vezes as amas eram separadas de seus próprios filhos para atender às necessidades das famílias

ricas. As amas de leite desempenharam um papel crucial na criação das crianças nas famílias mais abastadas, mas isso não significava que elas fossem livres ou respeitadas.

Segundo Costa, as escravas que realizavam trabalho doméstico passaram a se diferenciar e a obter outro aspecto socioeconômico entre os próprios escravos. “De modo bastante regular, os escravos domésticos asseguram-se de acentuado destaque na hierarquia escrava”¹

Embora recebessem um tratamento mais ameno em relação aos escravos da senzala, elas ainda eram obrigadas a vestir-se de forma diferente, a seguir as ordens dos senhores e a suportar os abusos físicos e sexuais.

Em 1871 houve a promulgação da Lei do Ventre Livre determinando que os filhos de mulheres escravas nascidos a partir daquela época eram considerados livres. Apesar de estabelecer a liberdade dos filhos das mulheres escravas, a lei não abordou nem alterou os direitos e condições de trabalho das mulheres escravizadas na época.

Devido à liberdade dos filhos das escravas, a produção agrícola sofreu uma redução de mão de obra, o que levou à promulgação, em 1879, da Lei de Locação de Serviços, com o objetivo de regularizar a contratação de trabalhadores livres. Essa lei estabelecia as condições de trabalho, os salários, as jornadas e as penalidades para os empregados e os empregadores. No entanto, também favorecia os interesses dos fazendeiros, que podiam explorar os trabalhadores livres com baixos salários, longas jornadas e multas abusivas.

O texto legal, conhecido como Lei de Locação de Serviços, regulamentava os contratos firmados com trabalhadores nacionais e estrangeiros libertos, sobretudo no sistema agropecuário. A lei foi uma das primeiras tentativas do governo de intervir na organização das relações de trabalho livre, criando normas para os direitos e deveres dos empregados e dos empregadores. A lei também foi uma tentativa inicial de moldar o mercado livre de trabalho, que surgia após o fim da escravidão.

¹ Costa, 2007, p47

Não obstante, houve também a regulamentação da emancipação do escravo. Contudo, tal emancipação sujeitava-se a uma contratação de serviço, isto é, só havia autorização de emancipação através de “contratos de serviço”, obrigando ainda os libertos a *contratar-se* por período máximo de sete anos. Assim, após a emancipação, os libertos ficavam sob supervisão do governo durante cinco anos:

É outrossim permitido ao escravo, em favor de sua liberdade, contratar com terceiro a prestação de futuros serviços por tempo que não exceda sete anos, mediante consentimento do senhor e aprovação do Juiz de Órfãs.²

Em São Paulo, foi em 21 de abril de 1886 que houve a publicação de diversos artigos que regularam *O Modo Porque Deve Ser Feito O Serviço De Criados*. Os artigos tinham o objetivo de controlar e disciplinar os trabalhadores domésticos, que eram em sua maioria ex-escravos ou imigrantes. Diante da publicação dos artigos, além da obrigatoriedade na prestação de serviço, passou a ser exigido dos criados algumas características para controle social, como identificação profissional obrigatória, registro geral, matrícula, caderneta, registro de comportamento e penalidades. Houve ainda a criação da pena de prisão para os criados que abandonassem o serviço sem justa causa

Os patrões, por vez, que tomavam os serviços dos trabalhadores informais e libertos deveriam mandar dentro de 24 horas o documento com contrato para ser transcrito no livro de certificados³. Caso não fosse feito o envio de tal documento, os patrões seriam multados no valor de 20 mil réis, sujeitando-se ainda a penalidade de sonegação de informação.

Art. 8.º - Aquelle qua tomar a seu serviço um criado, deverá escrever ou mandar escrever (não sabendo ou não podendo) na caderneta, o seu contracto, que mandará dentro de 24 horas transcrever no livro dos certificados que haverá na secretaria da

² Lei Rio Branco, art. 4º, § 3º, in Colleção de leis do Império do Brasil de 1871. Rio de Janeiro, 1871. Tomo XXXI, parte I.

³ Ninguém poderá tomar a seu serviço criado ou criada que não estiver inscripto no registro da secretaria da polícia, e não possua caderneta respectiva com certificado do servidom estando este certificado na secretaria de polia, conforme o artigo 12 sob pena de vinte mil de multa. RESOLUÇÃO Nº 62, DE 21 DE ABRIL DE 1886

policia ; e quando sahir o criado deverá o a mandar certificar (não sabendo ou não podendo escrever) na mesma caderneta o motivo da sahida, e o comportamento do criado enquanto o servia O infractor pagará a multa de vinte mil réis pela infracção de qualquer destas obrigações.

Art. 9.º - A mesma multa acima está sujeito aquelle que negar-se a certificar o comportamento do criado, ou o que por dól-o não certificar a verdade.

A dispensa dos maus criados também passou a ser regulamentada. A dispensa se daria por “causas justas”, podendo dispensar os doentes, embriagados habituais, os que saíssem sem autorização do patrão, os que apresentassem desmazelo, recusa ou imperícia no serviço, os que discordavam da forma de trabalho e não obedecessem a boa vontade e diligência do patrão. Incumbia ainda em *causa justa* as mulheres que manifestassem gravidez sendo solteira ou que tivessem o marido ausente.

Artigo 16º - São causas justa, para isto :

§ 1º - Doença do criado que o impossibilite da prestação dos serviços para que se contractou.

§ 2º- Embriaguez habitual.

§ 3º - Recusa ou impericia para o serviço contractado, excepto neste caso se o criado já estiver a serviço por mais de um mez.

§ 4º - Negligencia, desmazello no serviço depois de ser advertido.

§ 5º - Injuria, calumnia feita ao patrão ou a qualquer pessoa da familia deste.

§ 6º - Sahida da casa a passeio, ou a negocio, sem licença do patrão, principalmente à noute.

§ 7º - A pratica de actos contrarios ás leis, á moral e bons costumes e de vícios torpes.

§ 8º - O costume da enredar e de promover discordia no seio da familia, ou entre os outros criados da casa.

§ 9º - A manifestação da gravidez na criada solteira, ou na casada, que estiver ausente de seu marido.

§ 10 - A infracção de qualquer dos deveres de que trata o artigo 22.

Além da dispensa por *causa justa* do criado, havia a possibilidade de o empregado solicitar a dispensa ao patrão mediante as hipóteses estabelecidas na lei.

Artigo 14 - São causas justas para isso:

§ 1º - Doença repentina que visivelmente o impossibilite do serviço ou molestia grave em pessoa do conjuge, filho, pai, ou mãe.

§ 2º - Falta do pagamento de seu salario no tempo ajustado.

§ 3º - Sevicias ou maus tratos de seu patrão, ou de pessoa de sua familia, verificados por qualquer autoridade policial.

§ 4º - Exigencia de serviços que não os do contracto, ou de outros que forem contrarios às leis, à moral e aos bons costumes.

A Resolução também inovadora ao trazer disposições sobre as amas de leite como uma classe distinta dos criados gerais. As amas de leite, além de se submeterem a todas as deliberações anteriores, também ficavam obrigadas a realizar exames sempre que os patrões solicitassem ou, caso não houvesse a exigência, a cada 30 dias obrigatórios.

Artigo 17 - A mulher que quizer empregar-se como ama de leite é obrigada, alem do que está estabelecido nestas posturas a respeito dos criados em geral, a sujeitar-se na secretaria da policia a um exame pelo medico da camara municipal, o qual declarará na caderneta o estado de saude om que ella se achar. Será este exame repetido todas as vezes que o patrão o exigir, e sem essa exigencia, de 30 em 30 dias, sob pena de lhe ser cassada a caderneta.

As amas de lei também poderiam solicitar a dispensa por causa justa caso viesse a ter algum tipo de enfermidade “*A ama de leite, alem das causas declaradas no artigo 14, poderá abandonar a casa do patrão, quando da amamentação lhe possa*

provir, ou já tenha provindo alguma enfermidade, por causa de sua constituição physica, ou por molestia transmissivel da criança tudo a juizo do medico da camara, que isto mesmo declarará na caderneta.”⁴

Visando a proteção do patrão e das crianças, a regulamentação vedou que as amas de leite prestassem o serviço para mais de uma criança, sob pena de prisão e vinte mil réis de multa. Não obstante, sujeita-se a ama de leite a um exame “admissional” vez que determina que “*não poderá ser empregada como ama de leite a mulher, cujas condições de saúde, à juízo do dito medico, não lha permittirem a amamentação, sem prejuízo reconhecido para si, ou para a criança*”.

Adentrando na separação das amas de leite da classe geral de trabalhadores, o artigo 21 prevê a despedida da ama de leite sem a necessidade de *causa justa* quando presentes vícios prejudiciais a criança.

Artigo 21 - A ama de leite poderá ser despedida, sem as formalidades do artigo 16, quando tiver vícios que possam prejudicar a criança, ou quando tiver falta de leite, ou for este de má qualidade; ou ainda quando não tratar com zelo e carinho a criança, ou finalmente quando fizer esta ingerir substancias nocivas à saúde.

Apesar dos avanços da época concernentes a libertação dos escravos, a segunda metade século XIX inteiro ficou marcado pelo Jornal do Commercio, do Rio de Janeiro, e suas divulgações de demandas e ofertas de trabalhadores, sejam eles ainda escravizados ou livres.

Os anúncios no periódico eram predominantemente voltados para a oferta de trabalhadores domésticos, representando cerca de 70% dos anúncios. Os anúncios eram marcados por termos predominantemente escravistas como “criada” e “oferece-se” ou seguido ainda com a determinação do tipo de serviço prestado “ama seca” e “ama de leite”, conforme revelado na pesquisa feita “Criados ou empregados? Sobre o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no antes e no depois da abolição da escravidão”.

⁴ Idem

Neste sentido, os estudos históricos sobre o trabalho em geral e contratos de trabalho se tornam mais esclarecedores quando abordam o trabalho doméstico, vez que, havia uma alta relação de trabalhadores domésticos sendo a maior ocupação, conforme recenseamento de 1872, 1890 e 1906⁵. Sendo possível afirmar que o trabalho doméstico era uma forma de ocupação importante no século XIX, especialmente em áreas urbanas e entre as classes mais abastadas.

O recenseamento de também demonstrou um equilíbrio entre os escravizados e livres que realizavam o serviço doméstico, sendo majoritariamente livre. Na cidade do Rio de Janeiro, por exemplo, o número de escravos domésticos era de 22.843 e o total de trabalhadores domésticos livres era de 32.169, representando, respectivamente, 41,52% e 58,47% do conjunto de trabalhadores domésticos.

Com a abolição da escravidão em 1888, muitas mulheres antes escravizadas foram libertadas. No entanto, muitas continuaram a trabalhar como amas de leite nas mesmas famílias, submetendo-se às resoluções publicadas antes da Lei Áurea. O projeto de lei apresentado em 1888 foi um marco, introduzindo conceitos de trabalho livre que conhecemos hoje, como temporariedade e retribuição, além de um breve conceito de serviço doméstico.

Diante desse cenário, o século XIX também evidenciou o anseio de regulamentar os contratos e acordos, bem como as relações de trabalho. No município do Rio de Janeiro, houve a apresentação de dezenove projetos para regulamentar o serviço doméstico na cidade. Após a abolição formal da escravidão em 1888, houve ainda novos projetos e novas propostas de regulamentação do trabalho da categoria, passando a ser chamados de “criados de servir” ou serviços⁶.

⁵ Segundo recenseamento nacional, de 1872, a população correspondente à cidade do Rio de Janeiro era de 274.972 habitantes e destes 55.012 indivíduos (20% do total da população) se declararam como trabalhadores domésticos. Em 1890, por conseguinte, apesar do percentual da categoria intitulada “serviço doméstico” ser menor, quando comparado ao censo anterior – sendo então de 14,30% (74.785) do total da população da cidade, que era de 522.651 habitantes –, esta categoria ainda representava o maior grupo ocupacional do Rio de Janeiro. E, de acordo com o recenseamento de 1906, essa situação não se alterou muito nos primeiros anos do século XX, visto que a população da cidade do Rio era composta por 811.443 indivíduos, dos quais 117.904 foram classificados como trabalhadores domésticos, ou seja, 14,53% do total da população da cidade (LOBO, 1978: 469 e 501). SOUZA, Flavia Fernandes de. "Criados ou Empregados? Sobre o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no antes e no depois da abolição da escravidão". In: XXVII Simpósio Nacional de História. Natal, RN, 22 a 26 de julho de 2013.

⁶ RDP, Brasília, Volume 19, n. 101, 177-198, jan./mar. 2022

O projeto apresentado em 1888 foi um dos mais importantes apresentados até a época. Neste projeto houve a inserção das duas figuras típicas do trabalho livre que conhecemos hoje, sendo a temporariedade e retribuição, trazendo ainda um breve conceito de serviço doméstico:

Art. 1º Serviço doméstico é o serviço material prestado temporariamente a qualquer indivíduo por outro, que com ele conviva, mediante retribuição.

Com o projeto também houve a modificação da denominação do prestador do serviço doméstico para “criado de servir”, “serviçal” e, quando tratado de locação de serviços, “amo” ou “dono de casa”. Por vez, no periódico Jornal do Commercio, do Rio de Janeiro, os termos escravistas deram origem para o termo “empregada”:

Precisa-se de empregada para pequena família, que dê referências de sua conduta, à Rua Dezenove de Fevereiro n. 164, Botafogo. Prefere-se quem durma em casa dos patrões. (JC, 05/03/1910)

Precisa-se de empregada para lavar, engomar e passar roupa a ferro; na Rua da Saúde n. 129. (JC, 05/03/ 1910).

O Código Civil de 1916 estabeleceu o trabalho como um tipo de contrato na Seção II - Da Locação de Serviços, do Livro I - Do Direito das Obrigações. Esta seção definia as diretrizes para contratação, remuneração, rescisão e responsabilidades de trabalhadores e empregadores. No entanto, o código não dispôs especificamente dos serviços domésticos.

Foi em 27 de fevereiro de 1941, com o Decreto-lei nº 3.078 de Getúlio Vargas que houve a regulamentação integral do trabalho doméstico, prevendo regras de contratação deveres e obrigações de patrões e empregados. Além disso, trouxe consigo a definição jurídica de empregados domésticos em seu artigo 1^o:

⁷ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=DECRETA%3A-,Art.,o%20empregado%20em%20servi%C3%A7o%20dom%C3%A9stico.>

Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Após a significativa evolução do sistema escravista para as regulamentações municipais, como as implementadas em São Paulo e Rio de Janeiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, não estipulou nada em relação aos direitos dos empregados domésticos, resultando na exclusão da classe das normas protetoras da legislação consolidada.

Assim como nas legislações municipais da época escravocrata, a CLT também separou os empregados domésticos da classe geral dos trabalhadores, determinando que as consolidações ali presentes não se aplicavam a eles, a menos que expressamente disposto.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

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

Foi somente em 11 de dezembro de 1972 com a Lei nº 5.859, que os empregados domésticos começaram a ter algumas prerrogativas. A lei em questão concedeu à profissão, dentre outros, os seguintes direitos: utilização de carteira de trabalho, benefícios e serviços da previdência social, férias anuais remuneradas.

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região:

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

Parágrafo único. A falta do recolhimento, na época própria das contribuições previstas neste artigo, sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

Segundo Gabriel da Silva “ressalta-se a importância da referida Lei, visto que, de 1943 a 1971, os empregados domésticos não possuíam direito a férias, desta forma, seu trabalho se dava ininterruptamente, com jornadas extenuantes, trazendo a lembrança dos tempos de escravidão vividos no período do Brasil Colônia e Império”⁸.

⁸ Gabriel da Silva, p. 167.

Ainda antes da promulgação da Constituição Federal, os empregados domésticos foram beneficiados com o direito ao vale-transporte, conforme estabelecido pelo Decreto nº 95.247/87 que institua o Vale-Transporte para as diversas classes de trabalhadores:

Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:

II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;

A Constituição Federal de 1988 trouxe avanços importantes para a classe dos trabalhadores em geral, como por exemplo a jornada de trabalho, 13º salário, segurança e saúde, entre outros. Contudo, a Carta Magna previa estendia apenas alguns direitos para os trabalhadores domésticos que sempre foram classificados em classe apartada dos trabalhadores em geral.

Em 2001, durante o governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva, foi promulgada a Lei nº 10.208 que permitiu a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, proporcionou o acesso ao seguro-desemprego para aqueles que tivessem trabalhado por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses e não tivessem sido demitidos pelos motivos especificados no artigo 482 da CLT.

Somente com o advento da Emenda Constitucional nº 72, em 02 de abril de 2013, com a conhecida PEC das domésticas é que sobreveio a alteração do parágrafo único do art.7º, com disposições que ampliaram os direitos dos empregados domésticos:

"Art. 7º, parágrafo único - São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de

trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social."

Antes da promulgação da PEC das Domésticas, os empregados domésticos eram regidos por uma legislação separada e não possuíam os mesmos direitos e proteções garantidos aos trabalhadores em geral. Essa lacuna na legislação gerava uma situação de desigualdade e falta de proteção para os empregados domésticos, que muitas vezes eram submetidos a condições precárias de trabalho, jornadas excessivas, baixos salários e ausência de benefícios como férias remuneradas, décimo terceiro salário e seguro-desemprego.

Foi com a Lei Complementar 150 de 2015 que finalmente ocorreu a regulamentação unicamente dos trabalhadores domésticos, elencando direitos, deveres, condições de trabalhos específicos para essa classe de trabalhadores. Essa lei foi um marco importante, pois trouxe uma regulamentação específica para essa categoria de trabalhadores, contudo ainda há uma grande precariedade legislativa concernente a regulamentação trabalhista dos empregados domésticos.

3. LEGISLAÇÃO ATUAL DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS – LEI COMPLEMENTAR 150/2015

3.1. Conceito e definição de empregado doméstico.

Por muitos anos, os trabalhadores domésticos lutaram pelo reconhecimento de sua profissão. Foi apenas em 2015 que conseguiram obter direitos relevantes, os quais a maioria dos outros trabalhadores já possuía desde a implementação da CLT em 1943 e que foram ampliados com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Primeiramente, é crucial entender o conceito jurídico estabelecido pela Lei Complementar nº 150/2015. Esta lei se distingue da Lei nº 5.859/72, que definia o empregado doméstico de maneira ampla e genérica, dificultando a caracterização precisa dessa categoria de trabalhadores. Em contrapartida, a Lei Complementar nº 150 detalha de forma mais eficaz essa classe de trabalhadores.

O Artigo 1º define o empregado doméstico como “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”.

A Cartilha da PEC das domésticas define que⁹:

Legalmente, uma pessoa pode prestar serviços no ambiente doméstico para uma mesma família, sem constituir vínculo empregatício, no máximo dois dias por semana, o que seria um serviço de diarista. O que significa que a partir de três dias semanais de serviços prestados de forma contínua, em uma mesma casa, já é considerada a existência do vínculo de emprego.

⁹ Cartilha Pec das Domésticas. Direitos e Deveres de Patrões e empregados. Pag. 11

Com base neste artigo, podemos identificar características que definem os requisitos para a existência de um contrato de trabalho, que são:

Continuidade: Segundo Roberto Benavente Cordeiro¹⁰, “a continuidade é requisito essencial à caracterização de relação empregatícia doméstica, no que pertine à necessidade de o serviço ser prestado de forma não-eventual. Além disso, separa a doutrina em duas vertentes, a primeira vertente não separa a habitualidade da continuidade, assim mesmo que o trabalho seja realizado de forma habitual, mas não contínuo há a configuração da relação empregatícia. Já segunda corrente, interpreta que a continuidade seria de forma ininterrupta e sucessivo para que haja a configuração da relação empregatícia. Nesses termos é o entendimento dos Tribunais:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EMPREGADA DOMÉSTICA. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. Não ficou evidenciada a existência do contrato de trabalho doméstico ante a **falta de comprovação da continuidade** e subordinação, **requisitos indispensáveis para a configuração do vínculo de emprego doméstico**, nos moldes previstos pelo artigo 3º, da CLT, da Lei 5.859/72, vigente até 01/06/2015, e pela LC 150/2015, após essa data. Recurso não provido.

(TRT-1 – RO: 01000885920215010001 RJ, Relator: ANTONIO CESAR COUTINHO DAIHA, Data de Julgamento: 18/08/2021, Terceira Turma, Data de Publicação: 01/09/2021)

Pessoalidade: *Intuitu Personae*, o próprio empregado tem que prestar o serviço, sendo que a substituição só pode ser esporádica e se o empregador concordar. Segundo Cláudia Cavalcante Normando, em sua obra “Trabalho Doméstico: Valores Jurídicos e Dignidade Humana”, a pessoalidade no trabalho doméstico adquire especial relevância, visto que “a pessoa contratada transporta não somente sua força de trabalho, mas também um senso relacional psicológico especial,

10 Cordeiro (2007), pag. 197.

que envolve a família do empregador, posto que a relação familiar é íntima, expressiva e formadora da personalidade de seus membros”¹¹

Onerosidade: Podendo ser de forma objetiva que é o recebimento do salário ou de forma subjetiva em que há a expectativa de salário.

Subordinação: Deve haver a submissão do empregado em relação ao empregador, tendo o empregador poder de fiscalização, poder de organização e poder de disciplina.

Além das características fundamentais que estabelecem um contrato de trabalho, é crucial ressaltar também os quatro elementos essenciais para a caracterização dos empregados domésticos:

- Prestação de serviços para uma pessoa ou família;
- Serviços realizados em um ambiente residencial;
- Finalidade não comercial.

Segundo Correia¹²:

Não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa, massa falida, condomínios, comunidades religiosas etc.). Exemplo: oficina mecânica contrata mulher para fazer os serviços de limpeza de segunda a sexta-feira. Na CTPS, ela foi anotada como empregada doméstica, entretanto não se trata de trabalho doméstico, mas de vínculo empregatício regido pela CLT, porque a contratação foi realizada por pessoa jurídica (oficina mecânica).

Neste aspecto, para estabelecer uma relação de trabalho doméstico, é essencial que o trabalho seja realizado em benefício de um indivíduo ou de uma família. Ficando, portanto, desqualificada se o trabalho fosse realizado para uma entidade jurídica. Neste aspecto, suscita Froes, 2007:

11 Cordeiro (2007), p. 196.

12 Correia (2014), p. 76.

Compreende, portanto, além da residência propriamente dita e de suas dependências, também todo espaço em que seja desempenhado labor direcionado estritamente, essencialmente aos membros da família.

O autor também destaca que o conceito de empregado doméstico não se limita a faxineiras, babás ou cozinheiras, mas também engloba qualquer trabalhador que atue na residência da família ou em suas extensões¹³.

Um aspecto importante a ser enfatizado é a exigência de que a prestação de serviço não seja comercial. Isso significa que a atividade do empregado doméstico deve ser restrita a tarefas não laborais. Se o empregado doméstico realizar serviços com finalidade econômica, isso resultará na descaracterização da sua função como empregado doméstico e na sua reclassificação como parte da classe geral de trabalhadores.

Assim é que, para que seja caracterizado como de natureza doméstica, o trabalho deve ser realizado fora de qualquer contexto econômico, ou seja, sem ligação com qualquer empreendimento de que participe o empregador, e do qual obtenha ele proveito econômico. Se a sua finalidade não for direcionada unicamente às necessidades familiares em âmbito residencial e à manutenção do lar, o trabalho não será doméstico¹⁴

O conceito jurídico de trabalho não comercial é um termo que se aplica especificamente ao contexto do empregador. No entanto, é importante notar que o emprego doméstico se distingue por uma característica fundamental: o objetivo principal do empregador no acordo de trabalho em questão não é necessariamente aumentar o patrimônio ou garantir a sobrevivência.

Em vez disso, o emprego doméstico é frequentemente caracterizado por uma relação de trabalho na qual o empregador busca facilitar a vida cotidiana e melhorar

¹³ Cordeiro (2007), pag. 200

¹⁴ Idem.

o conforto e a conveniência pessoal. Isso pode incluir tarefas como limpeza, cozinha, cuidado de crianças, entre outras.

Portanto, embora o trabalho não comercial possa ser uma parte do emprego doméstico, é importante reconhecer a complexidade e a variedade de funções que esses trabalhadores desempenham, muitas vezes indo além do simples conceito de trabalho não remunerado.

3.2. Direitos estabelecidos.

A Lei Complementar nº 150/2015, como mencionado anteriormente, trouxe inovações significativas para os direitos dos empregados domésticos. Esta legislação não apenas introduziu novos direitos, mas também reforçou e enfatizou aqueles que já existiam, que frequentemente não eram observados. Portanto, a promulgação desta lei marcou um avanço importante na proteção jurídica dos empregados domésticos no Brasil.

Referida Lei versa sobre assuntos importantes para o contrato do trabalho doméstico, tais como: salário-mínimo, horas extras, irredutibilidade do salário, adicional pelo trabalho noturno, 13º salário, repouso semanal remunerado, auxílio creche, férias anuais remuneradas, FGTS - fundo de garantia do tempo de serviço, licença-gestante, indenização de 40% sobre o FGTS em caso de despedida sem justa causa, licença-paternidade de 5 dias, seguro-desemprego, aviso prévio, seguro por acidente de trabalho, aposentadoria, adicional de periculosidade ou insalubridade, vale transporte.

Em regra, a jornada de trabalho obedece às 44 horas semanais e 8 horas diárias¹⁵. Contudo há a possibilidade do empregado e empregador convencionarem o regime de tempo parcial. O regime parcial deve ter um limite de 25 horas semanais¹⁶. O artigo especifica as implicações deste regime, como o cálculo proporcional das férias anuais com base nas horas trabalhadas por semana. Não obstante, introduziu

¹⁵ Artigo 2º da Lei Complementar 150/2015.

¹⁶ Artigo 3º da Lei Complementar 150/2015.

a possibilidade de escalas de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso para os empregados domésticos¹⁷.

Assim como os trabalhadores de outras categorias, os empregados domésticos estão sujeitos a uma jornada semanal de 44 horas, limitada a 8 horas por dia. Qualquer tempo de trabalho que exceda esse limite deve ser classificado e remunerado como hora extra.

Havendo hora extra, segundo o art. 2º da Lei, o valor da hora extra deve ser, no mínimo, aumentado em pelo menos 50% em relação à hora normal de trabalho¹⁸. Em caso de compensação, as primeiras 40 horas excedentes devem ser pagas com o adicional e as horas que excederem as 40 horas podem ser compensadas dentro de um ano¹⁹.

Por vez, o art. 13 da Lei Complementar n.º 150/2015 estabelece os intervalos intrajornadas que devem ser observados. O intervalo mínimo deve ser de uma hora, podendo ser reduzido para 30 minutos por meio de um acordo escrito entre as partes:

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

O adicional noturno é aplicado ao trabalho realizado entre as 22:00 e as 5:00, e a duração de cada hora trabalhada neste período é considerada como 52 minutos e 30 segundos. Além disso, a remuneração para o trabalho realizado durante este período deve ser 20% maior do que a do trabalho diurno.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

¹⁷ Artigo 10º da Lei Complementar 150/2015.

¹⁸ Artigo 2º, § 1º da Lei Complementar 150/2015

¹⁹ Artigo 2º, § 5º, inciso I e II da Lei Complementar 150/2015.

§ 2o A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Também já pacificado entre os tribunais:

RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS. ADICIONAL NOTURNO. TRABALHO DOMÉSTICO. DEVIDO A PARTIR DE 01/06/2015. Observa-se, quanto ao adicional noturno, três fases distintas para os trabalhadores domésticos, a saber: (1) antes da EC nº 72 de 03/04/2013 não havia regras concernentes ao tema; (2) com o advento da EC nº 72 de 03/04/2013 até a vigência da LC nº 150 de 01/06/2015 foi estendida à categoria a garantia de "remuneração do trabalho noturno superior à do diurno", desde que "atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades"; (3) após a vigência da LC nº 150 de 01/06/2015 o adicional, finalmente, passa a ser regulamentado. Destarte, no tocante ao período posterior a 01/06/2015, observa-se que, de fato, abstiveram-se os Reclamados de cumprir com a obrigação legal de pagamento do adicional, nos termos do art. 14 da Lei dos Domésticos. Incontroversa a existência do labor noturno, é devido o respectivo adicional, nos termos reconhecidos pela Origem. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PRORROGAÇÃO DAS HORAS NOTURNAS. ADICIONAL DEVIDO. **Tendo havido labor até às 07h00 é devido o adicional também em relação às horas prorrogadas. Com efeito, o fato de o horário laboral ter seu início antes das 22h00 (horário diurno), passando por toda a jornada noturna, e se estender até após a 05h00 (horário diurno) - a chamada "jornada mista" - não afasta a percepção da prorrogação da hora noturna. Logo, por cumprida integralmente a jornada de trabalho no período noturno e diante da prorrogação do trabalho, devido é o**

adicional noturno também em relação às horas prorrogadas.

(TRT-17 - RO: 00010910920175170010, Relator: JOSÉ CARLOS RIZK, Data de Julgamento: 18/06/2019, Data de Publicação: 28/06/2019) (grifo nosso)

Com relação ao descanso, a lei tratou do repouso semanal remunerado e das férias remuneradas. O descanso semanal deve ser concedido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

As férias, por fim, serão concedidas aos empregados domésticos nas proporções do artigo 3º, § 3º da lei nº 150, variando de 8 (oito) a 30 (trinta) dias de férias.

Com base nos direitos destacados é possível dizer que uma das mudanças mais significativas da lei foi a implementação do controle obrigatório de horas trabalhadas. Ocorre que embora haja a exigência, elas são de difícil de aplicação, dada a natureza informal e pessoal do trabalho doméstico, mesmo com o ônus do empregador de documentar as horas trabalhadas pelo empregado.

Assim também é o entendimento dos Tribunais do Trabalho:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. DOMÉSTICA. CONTROLE DE JORNADA. ÔNUS DA PROVA.

O Tribunal Regional, valorando a prova, insuscetível de reanálise, na forma da Súmula 126 do TST, manteve o deferimento de horas extras e reflexos à reclamante, **empregada doméstica, sob o fundamento de que o reclamado, empregador doméstico, não se desincumbiu do ônus probatório quanto ao controle de jornada de trabalho da reclamante**, restando delimitada a ausência de prova capaz de infirmar a presunção de veracidade da jornada de trabalho

alegada na inicial. Ao atribuir ao reclamado o ônus da prova quanto à prática de jornada de trabalho contrária à apontada na inicial, a Corte Regional imprimiu efetividade ao disposto no art. 2º da Lei Complementar 150/2015, que versa sobre a **obrigatoriedade de o empregador doméstico registrar o horário de trabalho do empregado por qualquer meio idôneo.**

Intactos permanecem os arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC e 12 da Lei Complementar 150/2015. Precedente. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido.

(TST - Ag-AIRR: 00106759620205150060, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 28/06/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 30/06/2023) (**grifo nosso**).

HORAS EXTRAS. EMPREGADA DOMÉSTICA. Em razão da obrigatoriedade de registro da jornada de trabalho, a partir da vigência da LC n. 150/2015 **incumbe à parte empregadora o ônus de prova quanto aos horários efetivamente laborados pela empregada doméstica.** Aplicação do Art. 12 da LC n. 150/2015.

(TRT-4 - ROT: 00204137120215040451, Relator: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS, Data de Julgamento: 20/09/2023, 8ª Turma)

É possível extrair que o controle de jornada de trabalho para empregadas domésticas apresenta uma série de desafios. A natureza do trabalho doméstico frequentemente implica que esses profissionais estão sozinhos na residência onde trabalham, ou ainda mais complexo, quando o empregado reside no local de trabalho. Dificultando a supervisão direta dos empregadores sobre as horas trabalhadas e os intervalos durante o expediente ou ainda não existindo uma limitação sobre os momentos de descanso e de trabalho.

Além disso, o trabalho doméstico pode muitas vezes não seguir um horário fixo ou previsível, tornando o controle de horas ainda mais complicado. Por exemplo, uma empregada doméstica pode precisar responder a situações imprevistas que exigem que ela trabalhe além do seu horário normal.

Outro desafio, como dito anteriormente, é que muitos trabalhadores domésticos vivem na residência onde trabalham. Isso pode tornar difícil distinguir entre horas de trabalho e tempo pessoal. Por exemplo, se uma empregada doméstica está em casa, mas não está realizando tarefas de trabalho, isso conta como tempo de trabalho ou tempo pessoal? Sobre isso assevera Antônio Umberto De Souza Júnior²⁰

Nunca é demais realçar que a intimidade do local de trabalho dos empregados domésticos constitui elemento dificultador da produção de provas orais idôneas porque as testemunhas normalmente mantêm relação de grande proximidade com as partes - e, mais corriqueiramente, com o empregador e seus familiares. Afinal, a casa de alguém é um sagrado refúgio somente penetrável com autorização do morador, normalmente bem seletivo quanto a possíveis visitas. Logo, mostra-se prudente a efetivação de alguma espécie de controle patronal da jornada de trabalho doméstico. Não pode, obviamente, o jurista desconhecer as dificuldades para tal controle em uma sociedade em que, comumente, todos os membros da família permanecem, por importante período do dia, fora de casa, podendo não ser nada confortável demonstrar durante a permanência do empregado doméstico no local de trabalho (em especial se ele dorme ali diariamente), o que é tempo de serviço e o que é tempo de ócio.

Os desafios enfrentados pelas empregadas domésticas são muitos e complexos, tornando essencial encontrar uma maneira eficaz de controlar suas jornadas de trabalho. Infelizmente, esses desafios muitas vezes passam

²⁰ "O novo direito do trabalho doméstico". pag. 156

despercebidos, resultando em abusos por parte dos empregadores e condições de trabalho extremas para as empregadas.

Além disso, existem situações em que o emprego doméstico pode se assemelhar à escravidão, uma realidade preocupante e complexa. Essas circunstâncias podem surgir devido a uma variedade de fatores, muitos dos quais estão fora do controle do trabalhador.

Em muitos casos, os trabalhadores domésticos podem se encontrar em condições de trabalho que violam seus direitos humanos básicos. Isso pode incluir, mas não se limita a, jornadas de trabalho excessivamente longas, falta de intervalos adequados, salários insuficientes, falta de acesso a benefícios e proteções legais, e até mesmo abuso físico ou emocional. Dessa forma, é crucial que essas questões sejam abordadas para garantir um ambiente de trabalho seguro e justo para todos os trabalhadores domésticos, indo além da simples reforma da legislação.

4. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO.

Embora a escravidão tenha sido oficialmente abolida com a promulgação da Lei Áurea, ainda hoje observamos uma parcela significativa de trabalhos que empregam práticas semelhantes às daquelas do antigo sistema escravocrata.

A escravidão é uma prática abominável que viola os direitos humanos fundamentais e a dignidade do indivíduo. É uma forma de exploração que submete pessoas a condições degradantes de trabalho, priva-as de sua liberdade e as reduz a meros instrumentos de produção. A reprovabilidade do trabalho escravo reside não apenas na violação dos direitos do trabalhador, mas também na perpetuação de um ciclo de pobreza e desigualdade social.

Apesar de ter um grande grau de reprovabilidade, a questão do trabalho em situações comparáveis à escravidão é um problema persistente que requer análises rigorosas sobre seus efeitos e estratégias para sua eliminação. O Brasil tem uma história profundamente enraizada na escravidão, que moldou muitos aspectos de sua sociedade e economia.

O artigo 149 de Código Penal, dispõe que condição análoga à de escravo, penalizando o sujeito ativo a pena de reclusão:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

A fim de ampliar o rol de caracterização dos trabalhos análogos a escravidão o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Instrução Normativa nº 2 de 08/11/2021. Sendo considerado como condição análoga a escravidão:

Art. 23. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - trabalho forçado;

II - jornada exaustiva;

III - condição degradante de trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou

V - retenção no local de trabalho em razão de:

a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) manutenção de vigilância ostensiva; ou

c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais

4.1. Trabalho forçado.

A Convenção sobre o Trabalho Forçado da OIT de 1930, nº 29, consagra que o trabalho forçado ou obrigatório é “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”.

Neste sentido, no trabalho forçado não há a anuência do trabalhador sobre a permanência ou não naquele serviço ou função, devendo ser obrigatoriamente forçado. Contudo, há de salientar que o trabalho forçado pode ter se iniciado como trabalho consentido e posteriormente se tornado forçado.

Já a IN do MTP nº 2 de 08/11/2021 dispõe que *trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.*

O trabalho forçado viola o princípio da liberdade, mas também os princípios da legalidade, igualdade e dignidade humana. Isso ocorre porque essa prática desrespeita as leis, oferece um tratamento diferenciado ao trabalhador em questão em comparação a outros, e priva-o do direito de escolher.

Além disso, o trabalho forçado frequentemente ocorre devido a pobreza extrema e da falta de oportunidades econômicas. As pessoas que se encontram nessas circunstâncias podem se sentir compelidas a aceitar condições de trabalho exploradoras na esperança de melhorar suas vidas.

A situação de miséria do obreiro é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas. Ela é estímulo para o estabelecimento da relação e costuma ser a origem da escravidão por dívida, já que, via de regra, no momento da “contratação”, o obreiro recebe antecipação em dinheiro com o objetivo de suprir minimamente a família por um pequeno período ou com o fim de quitar dívidas com alimentação e estada nas pensões, onde permanece à espera de trabalho (MTE, 2011).

Por fim, a coerção é um elemento chave que permite essa forma de subjugação do trabalhador a uma condição semelhante à escravidão, pode ser moral, psicológica ou física. A coerção é considerada moral quando o trabalhador é levado a acreditar que é sua obrigação permanecer no trabalho; é psicológica quando resulta de ameaças; e física, quando é resultado de violência física.

4.2. Jornada exaustiva.

A jornada de trabalho é um aspecto fundamental das relações de trabalho e é protegida por leis trabalhistas, como visto anteriormente. Essas leis estabelecem limites para o número de horas que um empregado pode ser obrigado a trabalhar e garantem direitos como descanso, férias e pagamento de horas extras.

A jornada de trabalho exaustiva não se limita apenas à quantidade de horas trabalhadas, mas também à intensidade do esforço despendido durante esse período. A chamada “jornada exaustiva” refere-se a situações em que o trabalhador é submetido a uma sobrecarga de trabalho que o leva ao limite de suas capacidades físicas e mentais.

Essa sobrecarga pode ser resultado de uma série de fatores, como a complexidade das tarefas realizadas, a pressão por resultados, a falta de pausas adequadas e a necessidade de lidar com situações estressantes.

Segundo a IN nº 2 de 08/11/2021:

Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;

Dessa forma, a jornada exaustiva coloca em risco a integridade física e a saúde do trabalhador. O intervalo entre as jornadas de trabalho é crucial para que o trabalhador possa recuperar suas forças e se preparar para a próxima jornada. Se

esse intervalo for insuficiente, o trabalhador pode não ter tempo suficiente para descansar e se recuperar, o que pode levar a problemas de saúde e a um desempenho abaixo do ideal, sendo essa uma questão de saúde pública:

Ressalte-se que as normas que preveem limite à jornada de trabalho (e, no mesmo sentido, a garantia do gozo do repouso) caracterizam-se como normas de saúde pública, que visam a tutelar a saúde e a segurança dos trabalhadores, possuindo fundamento de ordem biológica, haja vista que a limitação da jornada – tanto no que tange à duração quanto no que se refere ao esforço despendido – tem por objetivo restabelecer as forças físicas e psíquicas do obreiro, assim como prevenir a fadiga física e mental do trabalhador, proporcionando também a redução dos riscos de acidentes de trabalho (MTE, 2011).

4.3. Condições degradantes de trabalho.

O conceito de ‘condições degradantes de trabalho’ é um dos mais complexos e abrangentes dentro das práticas que configuram situações análogas à escravidão. Esta categoria engloba uma ampla gama de circunstâncias que comprometem a dignidade e a saúde do trabalhador. De fato, é a condição que mais se aproxima da escravidão como era conhecida em períodos históricos.

Segundo a Instrução Normativa nº 2 de 08/11/2021, *condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.*

Dessa forma, no que se refere às condições degradantes de trabalho, estas estão associadas a ambientes de trabalho inadequados para os trabalhadores. Assim, o trabalho degradante pode ser caracterizado por várias situações, como: a submissão a condições precárias devido à falta de fornecimento adequado de alimentos de qualidade e água potável, alojamento sem as condições mínimas de habitabilidade, a falta de equipamentos de proteção adequados para o trabalho e a

não observância das normas que regulam a segurança e a saúde no trabalho. Neste sentido, a seguinte ementa de julgado da Justiça do Trabalho:

REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVA. REQUISITOS. O norte da regra do art. 149, do Código Penal é a criminalização do trabalho degradante ou trabalho forçado. O caput da norma enumera diversas condutas, ao empregar o vocábulo quer, de modo que, basta uma delas e não a combinação de todas para a configuração do tipo penal. O § 1º, da regra também não permite a ilação de que, as condições que estabelece tenham que ser cumulativas. **Dos elementos de prova existentes nos autos, resta patente que a obreira, empregada doméstica residente em imóveis da entidade familiar estava reduzida à condição análoga à de escrava, eis que, sujeita a condições degradantes de trabalho, percebendo salários em muito inferiores ao mínimo, quando os recebia, com limitações e impedimento de uso ao banheiro, recebendo comida e medicamentos de vizinhos, arcando com despesas dos empregadores, referentes à água e à luz e sofrendo descontos salariais para pagamento de rações de animais pertencentes aos empregadores, sofrendo, ainda, restrições à liberdade, à locomoção e acesso à sua pessoa, além de desamparo dos empregadores em momento de acidente.** Percebe-se que, a obreira, pessoa humilde, tinha medo dos empregadores e, além disso, tinha receio de não receber o que de direito. Dentro desse contexto, criou-se uma espiral em que a trabalhadora, não conseguia se desvencilhar de sua lamentável situação. [...]

(TRT-2 10006127620205020053 SP, Relator: JORGE EDUARDO ASSAD, 12ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 17/03/2022)

Vale destacar que a limitação da liberdade não é um fator determinante, mas sim a negação dos direitos fundamentais do trabalhador, incluindo seu livre arbítrio, sua liberdade de escolha e até mesmo sua condição como ser humano. Isso se manifesta no trabalho em condições degradantes, onde os direitos básicos de segurança e saúde no trabalho são negados, neste sentido vai a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO EM **CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. LABOR EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE RESTRIÇÃO À LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO.** 1. Hipótese em que a Corte de origem, a despeito de constatar "o trabalho em condições degradantes, consistentes na precariedade da moradia, higiene e segurança oferecidas aos trabalhadores encontrados pelo grupo especial de fiscalização, destacando-se a falta de instalações sanitárias e dormitórios adequados no alojamento, bem como o não fornecimento de água potável", afasta a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, ao entendimento de que, "para a caracterização da figura do trabalho em condições análogas a de escravo, além da violação do bem jurídico ' dignidade' , é imprescindível ofensa à ' liberdade' , consubstanciada na restrição da autonomia dos trabalhadores, quer seja para dar início ao contrato laboral, quer seja para findá-lo quando bem entender". 2. Todavia, o art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 10.803/2003, **não exige o concurso da restrição à liberdade de locomoção para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, mas elenca condutas alternativas que, isoladamente, são suficientes à configuração do tipo penal - dentre as quais "sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho". [...]**

(TST - RR: 4505720175230041, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27/04/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 02/05/2022) grifo nosso.

4.4. Restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

A limitação da liberdade de movimento de uma pessoa devido a uma dívida contraída com o empregador ou representante é uma forma de escravidão por dívidas. A escravidão por dívidas ocorre quando um indivíduo é forçado a trabalhar para pagar uma dívida, sendo privado de seus direitos básicos no processo.

A Instrução Normativa classifica como:

Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;

O endividamento pode se dar em diversas situações, tendo como exemplo aquela na qual o empregador financia débitos do empregado, pagando dívida de alimentação, transportes etc., ou ainda quando o empregador antecipa do “salário” do funcionário para garantia da subsistência.

Ainda há as situações de endividamento quando o empregador obriga o trabalhador a pagar pelos itens necessários para a prestação do serviço, ou ainda quando o empregador permite que o empregado utilize de produtos ou serviços na modalidade de fiado.

Em todos esses cenários, a remuneração que o trabalhador deveria receber serve como garantia para o pagamento da dívida. No entanto, essa remuneração muitas vezes não é paga ou é paga de maneira irregular, sem cumprir os prazos legais e em valores menores do que os devidos. Isso torna praticamente impossível para o trabalhador quitar a dívida. O empregador se beneficia da pressão moral exercida

sobre os trabalhadores, que se sentem obrigados a pagar qualquer dívida existente antes de deixar o emprego.

4.5. Retenção no local de trabalho

A retenção no local de trabalho pode ocorrer em razão de cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, manutenção de vigilância ostensiva e apoderamento de documentos ou objetos pessoais do Trabalhador.

Nos termos da Instrução Normativa nº 2:

V - cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;

VI - vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e

VII - apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

A limitação do uso de qualquer meio de transporte, além de proibir o uso de veículos particulares, impõe uma barreira significativa ao trabalhador, restringindo seu acesso a outras formas de locomoção.

A vigilância ostensiva no local de trabalho tem o objetivo de intimidar o trabalhador. Este tipo de supervisão, seja ela direta ou indireta, representa uma forma de controle exercido pelo empregador ou seu representante sobre o trabalhador, impedindo-o de deixar o alojamento.

No caso da retenção de documentos, por fim, o empregador retém os documentos do trabalhador sob o pretexto de necessidade para registro ou cadastro.

No entanto, após a retenção, esses documentos não são devolvidos. Esta prática tem como objetivo manter o empregado no local de trabalho, forçando-o a trabalhar para quitar uma suposta dívida imposta pelo empregador.

Em todos os três casos, o objetivo é impedir que o empregado deixe o alojamento, embora sejam utilizadas diferentes estratégias para alcançar esse fim. Essas táticas podem variar, mas todas têm a intenção comum de restringir a liberdade do trabalhador. Todas as essas práticas são formas de exploração e controle que violam os direitos básicos do trabalhador.

5. TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO NO BRASIL

O trabalho forçado é um fenômeno global e dinâmico, que pode assumir diversas formas, incluindo a servidão por dívidas, o tráfico de pessoas e outras formas de escravidão moderna. Presente em todas as regiões do mundo e em todos os tipos de economia, até mesmo nos de países desenvolvidos e em cadeias produtivas de grandes e modernas empresas atuantes no mercado internacional.

Segundo dados da OIT²¹ realizado em setembro de 2022, em 2021, a escravidão moderna era uma realidade para 49,6 milhões de pessoas, o que significa que 1 em cada 150 pessoas no mundo estava nessa situação.

Dentro desse número alarmante, 28 milhões de pessoas estavam submetidas a trabalhos forçados, enquanto 22 milhões estavam presas em casamentos forçados. Esses números mostram a amplitude das formas que a escravidão moderna pode assumir e a urgência em abordar essas questões.

Comparando com as estimativas globais de 2016, houve um aumento de 10 milhões de pessoas em situação de escravidão moderna em 2021. Isso indica que, apesar dos esforços para combater essa prática, ainda há um longo caminho a percorrer.

Das 27,6 milhões de pessoas em trabalho forçado, 17,3 milhões são exploradas no setor privado. Além disso, 6,3 milhões eram vítimas de exploração sexual comercial forçada e 3,9 milhões do trabalho forçado imposto pelo Estado. Isso mostra que a escravidão moderna permeia diversos setores da sociedade.

Mulheres e meninas são particularmente afetadas pela exploração sexual comercial forçada, representando quase quatro em cada cinco vítimas. Em 2021, mulheres e meninas representavam 4,9 milhões das pessoas vítimas da exploração

²¹ Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang-pt/index.htm#:~:text=Fatos%20e%20n%C3%BAmeros%20globais.estavam%20presas%20em%20casamentos%20for%C3%A7ados.>

sexual comercial forçada, e 6 milhões das pessoas em situação de trabalho forçado em outros setores econômicos.

As crianças também são vítimas de trabalho forçado, com um total de 3,31 milhões afetadas, o que representa 12% de todas as pessoas em situação de trabalho forçado. Mais da metade dessas crianças são vítimas da exploração sexual comercial, destacando a necessidade de proteger os mais vulneráveis em nossa sociedade.

O trabalho forçado é prevalente em quase todas as áreas da economia privada. Os cinco setores responsáveis pela maior parcela do trabalho forçado são: serviços (excluindo trabalho doméstico), manufatura, construção, agricultura (excluindo pesca) e trabalho doméstico. Isso mostra que a escravidão moderna não está restrita a um setor específico, mas é um problema generalizado.

As pessoas trabalhadoras migrantes são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado. Isso destaca a necessidade de políticas de proteção mais fortes para esses indivíduos.

A região da Ásia e do Pacífico tem o maior número de pessoas em situação de trabalho forçado, com 15,1 milhões de pessoas. Os Estados Árabes têm a maior prevalência, com 5,3 por mil pessoas.

Além disso, outra pesquisa da OIT²² revela que, atualmente, cerca de 52 milhões de indivíduos em todo o mundo estão empregados como trabalhadores domésticos, sendo a maioria (83%) mulheres. Isso representa 7,5% do emprego assalariado feminino globalmente, com proporções ainda maiores em algumas regiões, especialmente na Ásia e no Pacífico, bem como na América Latina e no Caribe.

Houve um aumento de mais de 19 milhões de trabalhadores domésticos entre meados dos anos 1990 e 2010, muitos dos quais migraram de outros países em busca de trabalho. A OIT sugere que os números do relatório podem ser subestimados, pois o número real poderia ser dezenas de milhões a mais.

²² Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>

Os dados também não incluem trabalhadores domésticos menores de 15 anos, que não foram contabilizados nas pesquisas usadas para o relatório. Em 2008, a OIT estimou que esse número era de 4,7 milhões.

Mais da metade de todos os trabalhadores domésticos não têm limites legais para suas horas normais de trabalho e cerca de 45% não têm direito a períodos de descanso semanais. Apenas pouco mais da metade de todos os trabalhadores têm direito a um salário-mínimo equivalente ao de outros trabalhadores.

Os trabalhadores que residem na casa do empregador são particularmente vulneráveis à exploração, pois muitas vezes recebem um salário fixo que não leva em conta as horas trabalhadas. Na prática, isso significa que um trabalhador doméstico está disponível sempre que necessário.

No Brasil, em 2019, o Instituto de Estudos Econômicos Aplicados (IEEA)²³ realizou um estudo sociodemográfico do emprego doméstico no Brasil, revelando uma diminuição na proporção de mulheres empregadas no setor doméstico: de 17% em 1995 para 14,6% em 2018, em média. Entre as mulheres negras, o índice é de 18,6%, enquanto entre as mulheres brancas é de 10%.

Contudo, a informalidade aumentou no ano do estudo, assim como o número de trabalhadoras diárias. Em 2013, mais de 30% das trabalhadoras tinham registro em carteira, mas esse número caiu nos últimos anos, atingindo 28,3% em 2018.

O estudo ainda conclui que o trabalho doméstico remunerado ainda é marcado por condições precárias, com baixos salários, pouca proteção social, discriminação e até assédio. Mais de 6 milhões de brasileiros se dedicam a esses serviços como mensalistas, diaristas, babás, cuidadoras, motoristas, jardineiros ou outros profissionais contratados para cuidar das casas e famílias de seus empregadores. Desse total, 92% são mulheres - a maioria negras, com baixa escolaridade e de famílias de baixa renda.

Em face disso, diversos trabalhadores se submetem a condições análogas à escravidão. No Brasil, houve um aumento significativo de 1.350% em cinco anos no

²³ Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2299-estudo-do-ipea-traca-um-perfil-do-trabalho-domestico-no-brasil?highlight=WyJlbnZlZGhY2ltZW50byJd>

resgate de indivíduos submetidos a condições análogas à escravidão no setor doméstico, conforme divulgado pelo Ministério do Trabalho e Previdência²⁴.

De acordo com pesquisas conduzidas pela CPT em 2021²⁵, que trata especificamente de trabalhadores rurais, observou que, no período de 25 anos, de 1995 até o final de 2020, aproximadamente 56 mil indivíduos em condições semelhantes à escravidão foram libertados em todo o Brasil. No ano de 2020, mesmo com os obstáculos enfrentados pela fiscalização devido à pandemia, foram registrados 112 incidentes de trabalho escravo no país. Esses casos envolveram 1.390 pessoas e levaram ao resgate de 1.040 delas, incluindo vítimas de escravidão doméstica.

Por vez, dados da Divisão para Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae)²⁶ revelam que em 2017 e 2018, apenas dois casos de resgate foram registrados neste setor. Já em 2019, esse número dobrou para quatro. Em 2020, houve uma pequena queda para três casos. No entanto, em 2021, durante o segundo ano da pandemia, houve um aumento expressivo para 27 trabalhadoras resgatadas.

Em áreas urbanas, onde 210 pessoas foram resgatadas de condições de trabalho escravo em 2021, a escravidão doméstica foi uma das formas mais comuns identificadas pela Detrae. Vale ressaltar que os primeiros resgates neste setor começaram apenas em 2017.

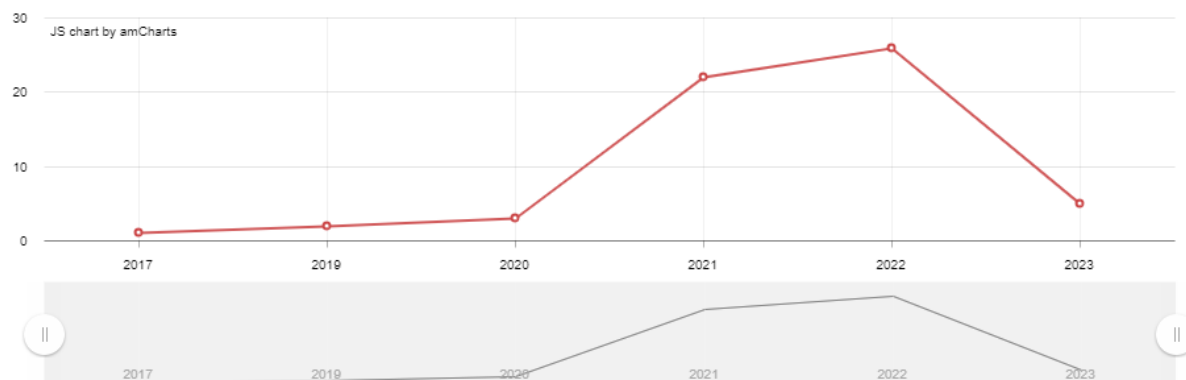
O Portal da Inspeção do Trabalho possui um Painel de Informações e Estatísticas que apresenta dados sobre os trabalhadores domésticos resgatados de condições análogas à escravidão no Brasil. Este painel abrange o período de 2017 a 2023 e inclui informações tanto de áreas urbanas quanto rurais.

²⁴ Disponível em <https://www.dmtemdebate.com.br/resgate-de-trabalho-escravo-domestico-dispara-1350-em-cinco-anos/>

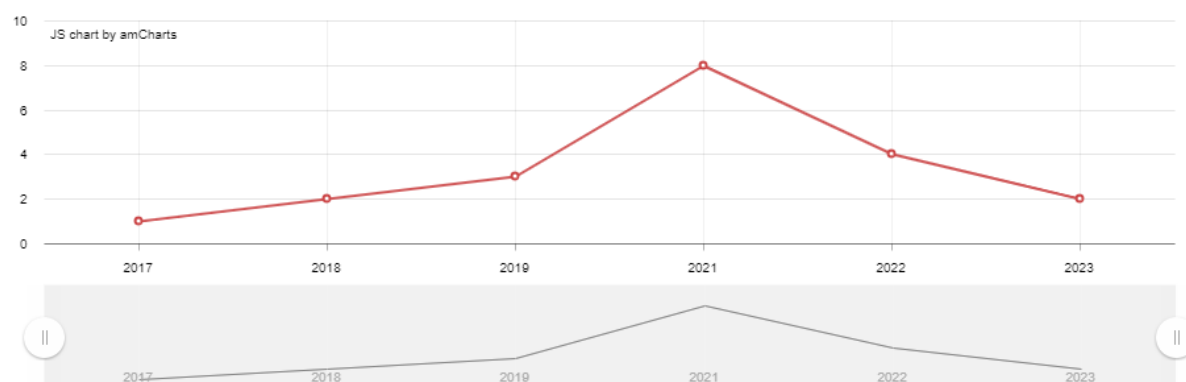
²⁵ Disponível em <https://www.cptnacional.org.br/downlods/category/12-trabalho-escravo>

²⁶ Disponível em http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2020/06/Combate_Trabalho_Escravo_01.06.pdf

Quantidade de Trabalhadores em Condições Análogas à Trabalho Escravo de 2017 a 2022 no Brasil Serviços domésticos na área urbana (Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil).



Quantidade de Trabalhadores em Condições Análogas à Trabalho Escravo de 2017 a 2022 no Brasil Serviços domésticos na área rural (Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil).



Em razão das condições desumanas enfrentadas pelos trabalhadores que estão em situações análogas à escravidão os casos têm ganhado cada vez mais repercussão na mídia, o que tem levado a um aumento nas denúncias e na fiscalização.

5.1. Casos

Em 2020, o Ministério Público do Trabalho em São Paulo juntamente com Núcleo de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas da Secretaria da Justiça e Cidadania

do Estado de São Paulo, equipe do Delegacia de Homicídios e Proteção à Pessoa (DHPP), resgatou uma idosa que se encontrava em situação análoga a escravidão²⁷.

A idosa foi contrata em 1998 sem que houvesse a formalização do contrato de trabalho, sem a concessão de férias ou 13º salário. Nos primeiros anos, a empregada não residia na casa da empregadora. No entanto, em 2011, a residência da empregada foi interditada e a empregadora ofereceu a casa de sua mãe para ela morar, onde permaneceu por aproximadamente cinco anos. Após o período a empregada passou a prestar os serviços para as filhas da empregadora deixando de receber um salário regular na época, recebendo apenas pagamentos esporádicos.

No ano de 2020, após a declaração da pandemia, os empregadores não permitiram mais a entrada da empregada na residência, mantendo o quintal e o banheiro trancados, o que impedia que ela pudesse realizar suas necessidades básicas. Para se banhar, a idosa utilizava um balde e uma caneca.

Segundo o disque denúncia a idosa era vítima de agressão, maus tratos, constrangimento, tortura psíquica, violência patrimonial e exploração do trabalho por seus empregadores. E as testemunhas do caso relatou que a situação era de “trabalho escravo moderno”, agravada pela vulnerabilidade da vítima.

Além disso, a equipe de polícia constatou que senhora que trabalhava na casa morava em um depósito de tralhas e móveis no quintal da casa, dormia em um sofá velho, sem receber alimentação, sem acesso a banheiro e sem salário regular.

Em 08/2021, a babá de 25 anos pulou de um prédio do terceiro andar a fim de fugir da empregadora que a mantinha em cárcere privado²⁸, além de realizar diversas agressões. Com base nas autoridades policiais, a babá não possuía folga, descanso entre as jornadas, tampouco acesso ao celular, caracterizando condição análoga à de escravo.

²⁷ Disponível em <https://www.prt2.mpt.mp.br/790-domestica-e-resgatada-em-situacao-analoga-a-de-escravo-em-bairro-nobre-de-sao-paulo>

²⁸ Disponível em <https://www.trt5.jus.br/noticias/trt-5-homologa-acordo-caso-baba-que-pulou-predio-imbui>

Outro caso foi o da trabalhadora doméstica, de 51 anos²⁹, resgatada em Manaus em 04/2023 após operação do Ministério Público do Trabalho e Emprego em Manaus. A empregada estava há 34 anos submetida ao trabalho análogo a escravidão.

Segundo as autoridades, a empregada trabalhava em troca de comida, moradia e roupa e de um salário abaixo do mínimo. A empregada dormia em sofá-cama, no mesmo quarto da empregadora, para cuidados necessários a qualquer hora da noite, além disso, a empregada tinha sua liberdade de locomoção limitadas. Durante os 34 anos de serviços prestados nunca foram garantidos os direitos básicos trabalhistas como 13º salário, folga semanal, gozo de férias anuais, recolhimento ao INSS ou FGTS.

Em todos os casos, o trabalho forçado se apresenta como um fenômeno de escala global, com raízes na história e em constante evolução. Ele se manifesta de várias maneiras, incluindo a servidão por dívidas, o tráfico humano e outras formas contemporâneas de escravidão.

²⁹ Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/copy_of_trabalhadora-e-resgatada-em-situacao-analoga-a-de-escravidao-domestica-em-manau

6. FORMAS DE COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO.

A Constituição Federal se destaca como o principal instrumento normativo interno para a erradicação do trabalho escravo e condições semelhantes à escravidão. A Carta Magna estabelece direitos e garantias fundamentais que promovem uma vida digna e a valorização do trabalho.

O artigo 5º, inciso III da Constituição dispõe que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante. Este artigo é fundamental para garantir a dignidade humana e proteger os indivíduos contra condições de trabalho que possam ser consideradas como escravidão moderna.

O inciso XV do mesmo artigo garante a liberdade de locomoção no território nacional em tempo de paz, permitindo que qualquer pessoa, nos termos da lei, possa entrar, permanecer ou sair do país com seus bens. Este direito é particularmente importante para prevenir situações em que os trabalhadores são mantidos em cativeiro ou são impedidos de deixar o local de trabalho.

O inciso LIV do artigo 5º estabelece que ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal. Isso garante que os trabalhadores têm o direito de buscar reparação legal se forem submetidos a condições de trabalho escravo.

Além disso, o artigo 243 da Constituição Federal prevê a expropriação de propriedades onde forem localizadas condições análogas à escravidão. Esta medida punitiva visa desencorajar a prática do trabalho escravo, privando os infratores de seus bens sem indenização.

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a **exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas**

em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (grifo nosso)

O Código Penal Brasileiro, já mencionado anteriormente, também pune os agentes que submetem outras pessoas em situações análogas a escravidão em todas as espécies com pena de reclusão de dois a oito anos, sendo aumentada pela metade se o crime for cometido contra criança ou em razão de preconceito motivado pela raça, cor, etnia, religião ou origem.

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também é um instrumento crucial na proteção e melhoria das condições de trabalho, incluindo a luta contra o trabalho escravo. O artigo 9º da CLT estabelece o princípio da irrenunciabilidade de direitos, que é um dispositivo fundamental contra a prática do trabalho escravo:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Assim o princípio veda que os trabalhadores renunciem aos seus direitos, não podendo os empregadores submeterem seus empregados a condições de trabalho escravo, mesmo que alegue que houve concordância com tais condições degradantes.

No âmbito trabalhista as sentenças judiciais tendem a condenar o reclamado ao pagamento de todas as verbas trabalhistas, como FGTS, INSS, salários e ainda valores a título de indenização, a exemplo da seguinte ementa de julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDIÇÃO ANÁLOGA A ESCRAVO. UM ÚNICO TRABALHADOR. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. Constatada possível violação dos arts. 127, caput, e 129, III, da Constituição Federal e 83, I e III, e 84, II e V, da Lei Complementar 75/93, é de se prover o agravo. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDIÇÃO ANÁLOGA A ESCRAVO. UM ÚNICO TRABALHADOR. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS . Demonstrada possível violação dos arts. 127, caput, e 129, III, da Constituição Federal e 83, I e III, e 84, II e V,

da Lei Complementar 75/93, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDIÇÃO ANÁLOGA A ESCRAVO. UM ÚNICO TRABALHADOR. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS . A ação civil pública tem cabimento na esfera trabalhista quando se verificar lesão ou ameaça a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo decorrente da relação de trabalho, possibilitando, tanto a tutela reparatória, contra a remoção do ilícito já efetivado; quanto a inibitória, de modo a evitar a consumação do ilícito, caso em que prescinde do dano. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública visando a tutelar interesses ou direitos coletivos (art. 81, II, do CDC), conforme autorização do art. 129, III, da Constituição Federal. O Supremo Tribunal Federal já firmou entendimento no sentido de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar ação civil pública, não apenas para a defesa de interesses difusos, mas também para tutelar direito coletivo e individual homogêneo, desde que demonstrada a relevância social. No caso concreto, o Ministério Público do Trabalho, por meio da presente ação civil pública, **pretende o pagamento de indenização pelo dano pessoal, de indenização pelo dano social e de verbas trabalhistas (salários retroativos, férias vencidas, adicionais de férias, 13º salários, horas extras, FGTS e recolhimento do INSS) do período contratual** do empregado, que, há mais de 17 anos, trabalha e reside em situação análoga à escravidão. Tais características revelam direitos individuais homogêneos coletivamente tuteláveis e de inequívoca relevância social, nos termos do art. 81, parágrafo único, III, da Lei nº 8.078/90, o que atrai a legitimidade ativa do

Ministério Público do Trabalho . **Precedentes.** Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 100617720135150047, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 24/04/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/05/2019)

No cenário global, o Brasil se tornou signatário de vários acordos relacionados ao assunto, reafirmando seu compromisso global de erradicar a escravidão. Adicionalmente, com a ratificação da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), o Brasil também reiterou seu compromisso contra situações análogas a escravidão.

O governo brasileiro também se comprometeu a implementar medidas efetivas e a abolir todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório através da assinatura das convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A ratificação das Convenções estabelece um precedente para a condenação internacional dos transgressores e do Estado Brasileiro em caso de inércia. Isso permite que a Corte estipule formas de reparação, além das indenizações às vítimas. Além disso, o Estado Brasileiro foi instruído a implementar medidas para assegurar que o crime de redução de alguém à condição de escravo ou a condições semelhantes não prescreva.

Em 2022 a ONU Mulheres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), o Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT-RJ) e as instituições Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos, Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB-Rio) e Movimento Negro Unificado (MNU-RJ) lançaram uma iniciativa na luta contra o trabalho doméstico semelhante à escravidão.

O propósito do projeto é sensibilizar a população em geral, trabalhadoras e pessoas que contratam serviços de empregadas domésticas sobre as características do trabalho semelhante à escravidão, a fim de erradicá-lo. A campanha destaca que se trata de uma prática ilegal e apresenta os indicativos para que a trabalhadora possa reconhecer essa situação ou para que pessoas próximas a uma trabalhadora que

esteja passando por isso possam oferecer ajuda, encaminhando denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

Em 2021, uma iniciativa conjunta dos profissionais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)³⁰ e do Sistema Único de Saúde (SUS) resultou no lançamento de uma cartilha. Esta cartilha, destinada aos profissionais desses sistemas, tem como objetivo principal a humanização do atendimento após o resgate de trabalhadores.

Esta ação contou com o apoio do Ministério da Cidadania, do Ministério da Saúde, do Ministério do Trabalho e da Previdência. A motivação por trás dessa iniciativa foi também a de combater a invisibilidade das violações de direitos e das situações de trabalho escravo contemporâneo que ocorrem no ambiente doméstico.

A vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas resgatadas dessas condições é uma preocupação central, e a cartilha busca fornecer orientações para garantir que seus direitos sejam respeitados e que recebam o apoio necessário após o resgate.

As campanhas de conscientização são, sem dúvida, uma ferramenta vital na luta contra a escravidão doméstica. No entanto, muitos casos de trabalhadores domésticos em situações de escravidão só são revelados quando denúncias são feitas. Portanto, é de suma importância não apenas promover, mas também apoiar essas campanhas, incentivando mais pessoas a denunciar suspeitas de trabalho escravo. Isso ajuda a trazer esses crimes à tona e a proteger as vítimas.

No entanto, é igualmente crucial ampliar e aprimorar a fiscalização, além de tornar as penalidades por violações da dignidade humana mais efetivas. A escravidão é um fenômeno antigo, presente na história do Brasil e do mundo, que tem se adaptado e evoluído ao longo do tempo. Desde a antiguidade até a era colonial, passando pelas revoluções industriais e comerciais e chegando à era tecnológica atual, o trabalho escravo tem assumido diversas formas.

Essa capacidade de adaptação torna o trabalho escravo um problema complexo e persistente que precisa ser constantemente combatido. É necessário um

³⁰ Disponível em http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2022/12/Cartilha_Trabalho-Escravo_SUAS-e-SUS.pdf

esforço contínuo e uma compreensão profunda das mudanças econômicas e sociais. Nesse contexto de “progresso”, o trabalho escravo encontra novas maneiras de ressurgir, assumindo uma “nova roupagem”. Portanto, é essencial que as estratégias de combate à escravidão também evoluam e se adaptem a essas novas realidades.

CONCLUSÃO

O trabalho doméstico, uma profissão que tem sido historicamente marcada pela exploração e pela falta de direitos trabalhistas, continua sendo uma área de grande preocupação em nossa sociedade. Apesar dos avanços legislativos significativos, muitos trabalhadores domésticos ainda enfrentam condições de trabalho precárias e, em alguns casos extremos, situações análogas à escravidão.

A persistência dessas condições degradantes é um lembrete contundente de que a luta contra a escravidão doméstica está longe de terminar. É necessário um esforço contínuo e coordenado para garantir que os direitos dos trabalhadores domésticos sejam respeitados e protegidos. Isso inclui a promoção de campanhas de conscientização, a melhoria da fiscalização e a aplicação efetiva das leis trabalhistas.

Além disso, é crucial reconhecer e abordar as raízes históricas e sociais do trabalho doméstico. A escravidão doméstica não é apenas um problema de direitos trabalhistas; é também um reflexo das desigualdades de gênero, classe e raça que persistem em nossa sociedade. Portanto, a luta contra a escravidão doméstica deve fazer parte de um esforço mais amplo para promover a igualdade e a justiça social.

Por fim, é importante lembrar que cada indivíduo tem um papel a desempenhar nesta luta. Seja denunciando suspeitas de trabalho escravo, apoiando campanhas de conscientização ou pressionando por reformas legislativas, todos nós podemos contribuir para a erradicação da escravidão doméstica. Juntos, podemos garantir que o trabalho doméstico seja reconhecido e valorizado como deveria ser, livre de exploração e cheio de dignidade.

No entanto, a erradicação da escravidão doméstica não é uma tarefa fácil. Requer uma mudança de mentalidade em todos os níveis da sociedade. Precisamos reconhecer o valor do trabalho doméstico e garantir que ele seja realizado em condições justas e dignas. Precisamos também garantir que os trabalhadores domésticos tenham acesso a oportunidades de formação e desenvolvimento, para que possam aspirar a um futuro melhor.

Em última análise, a luta contra a escravidão doméstica é uma luta pela dignidade humana. É uma luta que todos nós devemos assumir, porque uma

sociedade que permite a exploração de seus membros mais vulneráveis é uma sociedade que falha com todos os seus membros. Portanto, é preciso emvidar esforços nesta luta e trabalhar juntos para construir uma sociedade mais justa e igualitária, onde o trabalho doméstico é valorizado e respeitado, e onde a escravidão doméstica seja relegada ao passado.

REFERÊNCIAS

AVELINO, Mario. Cartilha Pec das Domésticas. Direitos e Deveres de Patrões e empregados. Doméstica Legal - O Departamento Pessoal do Empregador Doméstico, 28 de agosto de 2015.

BORTOLETTI, Flavia; FERREIRA DE LUCCA e CASTRO, Marília Meorim; BUGALHO, Andreia. Trabalho doméstico escravo: da origem aos dias atuais. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 9, p. 941-959. ISSN 2358-1557. Outubro de 2021.

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva; FREITAS, Natalia Santos de. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 11, n. 11, 2014.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e do MPU. Salvador: JusPodivm, 2014.

CORDEIRO, Roberto Benavente. Dos direitos do empregado doméstico. Incoerência da interpretação restritiva em face do conteúdo principiológico constitucional. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 102, p. 191-241, jan./dez. 2007.

COSTA, S. G. (2007). Sociabilidades políticas e relações de gênero: ritos domésticos e religiosos no Rio de Janeiro do século XIX. Revista Brasileira de História, 27 (54), 39-54.

CPT. Disponível em: <https://www.cptnacional.org.br/downloads/category/12-trabalho-escravo> . Acesso em: 05 de novembro de 2023.

DAMACENO, Liliane Dias; CHAGAS, Sylvia Oliveira. Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico de 1916 à 2013 - PEC das Doméstica. São Paulo, outubro de 2013.

Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1940. disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=decreta%3a->

,art.,o%20empregado%20em%20servi%c3%a7o%20dom%c3%a9stico.Acessado em 20 de setembro de 2023.

DIEESE. Resgate de trabalho escravo doméstico dispara 1350% em cinco anos. Disponível em: <https://www.dntemdebate.com.br/resgate-de-trabalho-escravo-domestico-dispara-1350-em-cinco-anos/> . Acesso em: 03 de novembro de 2023.

Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244> . Acesso em: 03 de novembro de 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Estudo do IPEA traça um perfil do trabalho doméstico no Brasil. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2299-estudo-do-ipea-traca-um-perfil-do-trabalho-domestico-no-brasil?highlight=WyJlbnZlbGh1Y2ltZW50byJd> . Acesso em: 04 de novembro de 2023

KOUTSOUKOS, Sandra Sofia Machado. "Amas na fotografia brasileira da segunda metade do século XIX". Studium, Campinas, Projeto especial Representação Imagética das Africanidades no Brasil. Disponível em: <http://www.studium.iar.unicamp.br/africanidades/koutsoukos/index.html>. Acesso em maio de 2023.

Lei Rio Branco, art. 4º, § 3º, in Coleção de leis do Império do Brasil de 1871. Rio de Janeiro, 1871. Tomo XXXI, parte I.

LIMA, M.; PRATES, I. Emprego doméstico e mudança social: reprodução e heterogeneidade na base da estrutura ocupacional brasileira. Tempo Social, v. 31, n. 2, p. 149-171, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.149291>. Acessado em setembro de 2023

Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm . Acesso em: 03 de novembro de 2023

LAMOUNIER, M. L. Da escravidão ao trabalho livre: a lei de locação de serviços de 1879.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA. Cartilha Trabalho Escravo SUAS e SUS. Disponível em: http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2022/12/Cartilha_Trabalho-Escravo_SUAS-e-SUS.pdf . Acesso em: 05 de novembro de 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. MANUAL DE COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. Brasília, 2011. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf> . Acesso em: 03 de novembro de 2023.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA. Disponível em: http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2020/06/Combate_Trabalho_Escravo_01.06.pdf. Acesso em: 05 de novembro de 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Doméstica é resgatada em situação análoga à de escravo em bairro nobre de São Paulo. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/790-domestica-e-resgatada-em-situacao-analoga-a-de-escravo-em-bairro-nobre-de-sao-paulo> . Acesso em: 05 de novembro de 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Trabalhadora é resgatada em situação análoga à de escravidão doméstica em Manaus. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/copy_of_trabalhadora-e-resgatada-em-situacao-analoga-a-de-escravidao-domestica-em-manaus . Acesso em: 05 de novembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional. Brasília: Escritório no Brasil, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho doméstico. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>. Acesso em 04 de novembro de 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Forçado. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm#:~:text=Fatos%20e%20n%C3%BAmeros%20globais,estavam%20pres>

as%20em%20casamentos%20for%C3%A7ados. Acesso em 03 de novembro de 2023.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Texto para discussão. Brasília, novembro de 2019.

RESOLUÇÃO Nº 62, DE 21 DE ABRIL DE 1886. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/resolucao/1886/resolucao-62-21.04.1886.html> . Acessado em 20 de setembro de 2023.

SILVA, Gabriel da. Evolução histórica dos empregados domésticos e seus direitos: perspectivas da Emenda Constitucional nº 72/2013. Revista Reflexão e Crítica do Direito, v. 9, n. 2, p. 165-178, jul./dez. 2021. ISSN 2358-7008.

SOUZA, Flavia Fernandes. Criados ou empregados? Sobre o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no antes e no depois da abolição da escravidão. Simpósio Nacional de História, Natal, julho de 2013.

SOUZA, Flavia. “Para casa de família e mais serviços”: o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no final do século XIX. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro, UERJ, 2009.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. O novo direito do trabalho doméstico. São Paulo: Saraiva, 2015.

TELLES, Lorena. Libertas entre sobrados: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920). São Paulo: Alameda, 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. TRT-5 homologa acordo em caso de babá que pulou de prédio no Imbuí. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/trt-5-homologa-acordo-caso-baba-que-pulou-predio-imbui> . Acesso em: 05 de novembro de 2023.

YOSHIKAI, Livia Midori Okino. Análise psicossocial da trabalhadora doméstica através das representações sociais do trabalho. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia – Universidade de São Paulo.