

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

**TRABALHO DOMÉSTICO: avanços e resistências no trabalho doméstico no Brasil**

**KARINE DE NAZARETH RIBEIRO**

**São Luís – MA**

**2017**

**KARINE DE NAZARETH RIBEIRO**

**TRABALHO DOMÉSTICO: avanços e resistências no trabalho doméstico no Brasil**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Sociais da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador (a): Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Vivian Aranha Sabóia.

**São Luís – MA**

**2017**

Ribeiro, Karine de Nazareth.

Trabalho doméstico: avanços e resistências no trabalho doméstico no Brasil / Karine de Nazareth Ribeiro. – São Luís, 2017.

55 f.

Monografia (Graduação) – Curso de Ciências Sociais, Universidade Estadual do Maranhão, 2017.

Orientadora: Profa. Vivian Aranha Sabóia.

1. Precarização. 2. Condições de trabalho. 3. Emprego doméstico. I. Título.

CDU 331(81)

**KARINE DE NAZARETH RIBEIRO**

**TRABALHO DOMÉSTICO: avanços e resistências no trabalho doméstico no Brasil**

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de Bacharelado em Ciências Sociais, outorgado pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, tendo sido aprovada pela banca examinadora composta pelos professores.

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Vivian Aranha Sabóia

Orientador(a) – UEMA

---

Examinador - 1

---

Examinador - 2

Dedico este trabalho a minha família e aos meus pais, por todo incentivo e ajuda para que eu chegasse até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pelas oportunidades e experiências adquiridas ao longo desta caminhada.

Aos pais, Fausto e Telma, que sempre serviram de exemplo, força e coragem. E me incentivando todos os anos em que estive na faculdade.

Aos meus familiares e amigos.

A professora e orientadora Vivian Sabóia, pela compreensão e essencial orientação, que com tanta presteza e permitiu o êxito desta empreitada.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, a minha gratidão.

*“Quase tudo é possível quando se tem dedicação e habilidade. Grandes trabalhos são realizados não pela força, mas pela perseverança.”*

**Diêgo Lima**

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo avaliar como a modernização da legislação trabalhista conduziu à precarização da vida laboral – via terceirização - causando o declínio nas condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora. Na contramão deste processo, houve, no Brasil, um avanço na regulamentação do direito do trabalho no que se refere às trabalhadoras domésticas. Todavia, a juridicização, isto é, a criação de normas legais não tem sido capaz de reverter de maneira eficiente a cultura da servidão que caracteriza o trabalho doméstico.

**Palavras-chave:** Precarização. Condições de Trabalho. Emprego Doméstico.



## **ABSTRACT**

The present study aimed to evaluate how the modernization of labor legislation led to the precariousness of working life - through outsourcing - causing a decline in the working and living conditions of the working class. Contrary to this process, there has been an advance in the regulation of labor law in Brazil with regard to domestic workers. However, juridicization, that is, the creation of legal norms, has not been able to effectively reverse the culture of servitude that characterizes domestic work.

**Keywords:** Precarization. Work conditions. Domestic Employment

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Geração de Empregos Formais .....	23
Gráfico 2 – Serviços Domésticos: Formal e Informal .....	43
Gráfico 3 - Mercado de Trabalho para Empregadas Domésticas .....	49

## **LISTA DE SIGLAS**

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**CUT** – Central Única de Trabalhadores

**DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

**FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IPEA** – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**PEC** – Projeto de Emenda Constitucional

**PIB** – Produto Interno Bruto

**PNAD** – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

**TSJ** – Tribunal Superior de Justiça

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 O MERCADO DE TRABALHO NA ÚLTIMA DÉCADA (2006-2016).....</b>	<b>15</b>
2.1 MODERNIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DA VIDA LABORAL .....	15
2.2 A ARMADILHA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	26
<b>3 O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL.....</b>	<b>35</b>
3.1 A CATEGORIA HISTÓRICA DE EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	35
3.2 DESCRIÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO DOMÉSTICO .....	36
3.3 PERSISTÊNCIAS DA CULTURA DA SERVIDÃO .....	42
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>53</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O homem sempre estabeleceu relações sociais baseadas nas condições materiais para sua existência, sendo o trabalho reproduzido no sistema capitalista a maior configuração da exploração do homem pelo homem. Segundo Marx, essa exploração se materializa a partir da apropriação da mais valia que, por sua vez, ocorre em função da propriedade privada dos meios de produção.

Isto ocorre porque, no regime capitalista, a propriedade privada dos meios de produção determina o poder de exploração da burguesia sobre a classe trabalhadora. Neste regime, o trabalhador se vê obrigado a vender sua força de trabalho que se torna, por sua vez, uma mercadoria. No mundo contemporâneo, verificamos que algumas atividades profissionais, apesar de terem logrado avanços em termos de regulamentações trabalhistas, apresentam resquícios do regime de servidão. Este é o caso do trabalho doméstico.

O trabalho doméstico é uma antiga atividade laboral na sociedade. Possui uma estreita ligação com a escravidão, onde as relações de trabalho foram organizadas em hierarquias de classe, de gênero e de raça. A mulher é a principal protagonista no exercício desse trabalho, encarregada de manter os cuidados do seu próprio lar além dos lares de outras mulheres e homens, o que gera uma dupla jornada de trabalho. Esta é uma realidade de milhares de mulheres que, com frequência, tem sido naturalizado.

No Brasil, desde o tempo da escravidão mulheres negras eram encarregadas dos afazeres da casa e cuidados dos filhos dos senhores de escravos, o que perdurou por séculos, sem liberdade e sem respeito aos direitos humanos. Mesmo após a abolição a mulher continuou ocupando esse posto servil de maneira profissionalizada (empregadas domésticas) ou pela via da conservação de uma “prova de afeto” (esposas e/ou mulheres). A categoria das empregadas domésticas seguiu carregada de resquícios da escravatura, cercadas de vulnerabilidades e precariedade.

As condições de exercício do trabalho das profissionais domésticas no Brasil sempre foram causa de preocupação para quem atua nesse segmento, bem como para os sindicatos de trabalhadores da categoria. Isso se agrava com o alto índice de trabalho informal e a falta de fiscalização adequada pelos órgãos competentes embora a evolução da legislação neste âmbito.

Apesar do avanço nas leis, é bastante notório que a Constituição Federal excluiu os trabalhadores domésticos, desvalorizando-a ao resistir em dar os devidos direitos. Fica evidente como essa categoria é vista de modo diferenciado em boa parte da sociedade, marcas

herdadas dos tempos coloniais, que foram e são até hoje inscritas na estrutura social, política e econômica do país.

Face à esta realidade e ao avanço recente em termos de legislação do trabalho doméstico no Brasil, surge o questionamento que é, qual a situação atual do empregado doméstico no Brasil ?

Para alcançar uma resposta para essa problemática, tem-se por objetivo analisar os avanços e as resistências da legislação trabalhista para a categoria do trabalho doméstico, assim como analisar como as normas legais alcançadas pela categoria doméstica não tem sido capaz de reverter de maneira eficiente à cultura da servidão que caracteriza o trabalho doméstico.

A metodologia de pesquisa utilizada é a analítica descritiva, através de pesquisas por levantamento bibliográfico sobre temas correlacionados à pesquisa. Pesquisa essa que ora, torna-se descritiva por abordar um levantamento histórico no que se trata do Trabalho Doméstico, e explicativa por tentar propor uma abordagem sobre como no decorrer da história as mudanças na legislação trabalhista afetaram a visão da sociedade no tocante ao emprego doméstico. Utiliza-se, igualmente, pesquisa qualitativa pelo viés de dados característicos de fontes secundárias, visando interpretar a evolução do mercado de trabalho.

Esta pesquisa se divide em dois capítulos. No primeiro capítulo, faz-se a análise do mercado de trabalho brasileiro na última década (2006 a 2016). Avalia-se como a modernização e precarização da vida laboral – via terceirização - causou o declínio nas condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora.

No segundo capítulo, faz-se a análise do emprego doméstico no Brasil, apresentando os avanços e as resistências presentes na legislação trabalhista aplicada ao empregado doméstico no ordenamento jurídico brasileiro através de preceitos legais. Analisa como a criação de normas legais não conduz à mudança da cultura da servidão inerente ao trabalho doméstico, especialmente nos países de capitalismo periférico como é o exemplo do Brasil.

## **2. O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NA ÚLTIMA DÉCADA (2006-2016)**

Houve um intenso processo de mudanças no mundo do trabalho, baseado em novos modelos de organização. Implantou-se uma modernização, que dentro de um contexto onde as condições de trabalho tornam-se cada vez mais flexíveis. Há um aumento da precarização dos postos de trabalho. Tal cenário evidencia certa instabilidade dos empregos, na informalização, no trabalho terceirizado, e na perda de direitos e garantias trabalhistas historicamente construídas.

### **2.1 Modernização e precarização da vida laboral**

O Brasil incorporou-se no processo de mundialização do capital. A revolução industrial que o mundo sofreu no início nos anos 70, acentuando-se nos anos 80 produziu, a partir da década de 90, um brutal impacto no Brasil que até então não tinha vivenciado e nem refletido internamente tal processo de transformação econômica.

Segundo Castelo (2000) a internacionalização do mercado impôs novas escalas de mercado no plano mundial, ocasionando maior interdependência financeira no panorama mundial, e exigindo novos fatores de produção, novas formas da relação capital e trabalho com a proposta de flexibilização da produção e do direito do trabalho.

Na década de 1990 o ambiente de trabalho nas empresas passou por transformações como a ampliação e disseminação de práticas de gestão inovadas pelo espírito do toyotismo, assim como a adoção de novas tecnologias de produção. As novas formas de gestão praticadas pelas empresas foram amparadas por uma legislação trabalhista moldada pelas políticas neoliberais.

A modernidade são as transformações na organização e gestão do trabalho na empresa moderna e a flexibilização introduzida no setor trabalhista. Para Castelo (2000) ocorre uma nova divisão do trabalho: o trabalhador não pode mais ser especialista numa tarefa, tem que ser poliespecializado, o trabalhador manual tem que ter conhecimento técnico e o trabalhador intelectual que conhecer a máquina.

Passa-se a adotar de maneira generalizada novas formas de contratação, como a subcontratação e a terceirização.

Tal processo de modernização no mercado brasileiro pode ser observado com grande intensidade a partir dos anos 90.

Como define Freitas (2014, p. 1):

A partir dos anos 1970, novas formas de organizar e gerir o espaço produtivo passam a marcar o cenário mundial, sobretudo por meio de um intenso processo de flexibilização das relações de trabalho. No Brasil, levando em conta as especificidades históricas e econômicas do país, esse processo se dissemina, principalmente, nos anos 1990. A flexibilização recai sobre elementos centrais das relações de trabalho, como o salário, a função, o vínculo e a jornada de trabalho.

As transformações iniciadas na década de 1990 pretendia assegurar a ideia difusa de modernização do país. Porém, segundo Pochmann (2014, p. 102) “frente ao histórico de enorme exclusão social já acumulada, gerou a crença de redução sensível das terríveis desigualdades de oportunidades”. Todavia, a modernização culminou com o aumento de tais desigualdades e injustiças decorrente da realização das reformas na gestão laboral. Culminou, também, com o agravamento nos índices de exclusão de pessoas no acesso à proteção social.

Segundo Freitas (2014), a legislação brasileira permitia a adoção de medidas que flexibilizavam as relações de trabalho, como o uso de horas extras, o trabalho noturno e por turno, redução da jornada e do salário, compra de férias, entre outros. Mas é neste período que o país vivencia a regulamentação de uma série de outras medidas e iniciativas que flexibilizam ainda mais as relações de trabalho.

Há uma extensão do trabalho decente que deve ser ressaltada na vida laboral. Trata-se da dignidade que determina que os trabalhadores devem ser tratados com respeito no ambiente de trabalho e ter voz nas decisões sobre as condições de atividades de trabalho vivenciadas.

Linhart (2014, p. 45) fala em uma “precariedade subjetiva” que atinge os trabalhadores estáveis e o emprego de forma geral. Afirma que esses trabalhadores não se sentem verdadeiramente protegidos e seguros de poder conservar e assumir seus postos de trabalho, assim criam uma percepção de incapacidade, de não dominar totalmente a sua função. Tal sentimento é revelado quando são confrontados com as exigências, cada vez maiores, no trabalho.

Ainda segundo Linhart (2014, p. 45), a precariedade subjetiva:

É o sentimento de não estar “em casa” no trabalho, de não poder se fiar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos antigos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e precisa esforçar-se permanentemente para adaptar-se, cumprir os objetivos fixados, não arriscar-se física ou moralmente. É o sentimento de não ter a quem recorrer em caso de problemas graves no trabalho, nem aos superiores hierárquicos



nem aos coletivos de trabalho, que se esgarçam com a individualização sistemática da gestão dos assalariados e a concorrência entre eles.

Esse sentimento da “precariedade subjetiva” é criado por uma administração que impõe aos assalariados que eles próprios coordenem as diversas funções do trabalho. Isso frequentemente resulta em medo, ansiedade, insegurança e estresse.

Para Linhart, o trabalho moderno caracteriza-se por uma hiperpersonalização, que deu origem à fragilização importante dos assalariados. Esta se manifesta por um forte sentimento de precariedade, mesmo quando o emprego é estável, isto é, com contrato de duração indeterminada ou com estatuto de funcionário público. A modernização do mundo do trabalho caracteriza-se, essencialmente, por uma individualização sistemática da gestão dos assalariados.

Na modernidade os gestores exigem maior flexibilidade e disponibilidade, assim como mobilidade, que repercute na vida privada e familiar do trabalhador exigindo, também, uma adequação aos valores da empresa. Esta exige dos empregados dedicação e disponibilidade total para a garantia de uma execução eficiente da produtividade.

Linhart (2014, p. 51) aborda que

Os assalariados têm medo de não serem capazes, quer ocupem postos altos ou subalternos. Eles sabem que são continuamente avaliados, comparados, julgados; sabem que é explicitamente exigida por essa administração moderna a excelência e a capacidade permanente de ir além, de provar que merecem o lugar que têm.

Segundo Vargas (2016), a precariedade do trabalho pode ser identificada tanto a partir do status social que é o vínculo empregatício ou o que a falta deste implica, produzindo certo nível de reconhecimento social, como a partir das condições objetivas e subjetivas de exercício do trabalho propriamente dito.

Para Vargas (2016, p. 315)

A precariedade pode se manifestar não só através da sensação de risco vivida em determinadas condições de trabalho, mas também através da insatisfação, do desprazer ou sofrimento que se possa ter em relação a ele.

O trabalho, expresso através do emprego, além de definir a vida laboral, também define a vida social do trabalhador. Além de fonte de acesso a um rendimento, é também alavanca de status social e, portanto, relacional.

Dentro da atividade laboral o emprego torna-se atividade atributo de status e reconhecimento, com compensação material e simbólica. E a “precariedade subjetiva” está presente em qualquer categoria de trabalho.

Haja vista que para Vargas (2016, p. 315)

Pode-se sugerir que a “precariedade do trabalho” pode ser subjetivamente ressentida tanto nas ocupações que comportam atividades parceladas, repetitivas, alienantes, caracterizadas pela pobreza ou ausência de conteúdos significativos para quem as executa, como nas profissões altamente qualificadas, exercidas em condições relativamente confortáveis e adequadas, mas caracterizadas por fortes pressões objetivas e (ou) subjetivas, como é o caso daquelas em que se exige do trabalhador produtividade, desempenho e (ou) responsabilidade elevados.

No modelo de mercado moderno o sistema de assistência e direitos direcionados ao trabalho compõem uma estrutura de reconhecimento social e valorização da condição laboral.

Sendo assim, Vargas (2016, p. 316) defende a ideia de que

A precariedade do trabalho pode ser identificada tanto pela aferição de critérios objetivos que asseguram e garantem os direitos sociais e trabalhistas – através da formalidade do trabalho, por exemplo, ou pela natureza e tipo de vínculo empregatício do trabalhador – como pela experiência subjetiva que os trabalhadores têm desses mecanismos sociais e institucionais de proteção, reconhecimento e sociabilidade. Se a ausência de proteção previdenciária, por exemplo, pode provocar, em certos indivíduos, uma sensação de insegurança no trabalho, isto é, uma situação subjetiva de precariedade, isso não é necessariamente o caso para todos os trabalhadores. Um trabalho exercido sem nenhum tipo de proteção social e previdenciária pode não provocar no indivíduo uma sensação de insegurança e, portanto, de precariedade. Tal fato irá depender de seus padrões sociais de referência e do peso de outras formas de solidariedade, familiares, comunitárias ou de proximidade nas quais ele está inserido.

Por outro lado, a gestão moderna provoca uma inquietação e insegurança, alimentada pela hierarquia e exigência, vigiando e avaliando seus empregados, causando medo, que se manifesta pelo julgamento de sua capacidade para os cargos que ocupam.

A gestão coletiva motiva uma igualdade entre trabalhadores, proporcionando formas de adaptação e resistência, reunindo-os em torno de uma solidariedade, uma ajuda mútua, elaboração de valores e identidades comuns. Todavia, a estratégia empresarial consiste em pôr fim aos hábitos e rotinas criados no decorrer das atividades. Essa estratégia procura evitar que criem os coletivos para contestação, mantê-los em situação de insegurança, obrigados a trabalhar no limite de suas possibilidades (Linhart, 2014), procurando manter a ideia de superação e contar só com si próprio.

Conforme afirmado por Linhart (2014), a modernização na gestão do trabalho plantou no próprio trabalho as sementes de uma insegurança generalizada. Todos os esforços realizados pelos sindicatos e pelos coletivos para dar uma dimensão comum às vivências dos operários foram pelos ares. Agora, cada um negocia sozinho seu destino na empresa e, sobretudo, vê no outro uma ameaça ou um peso.

Assim a precarização subjetiva faz parte intencional da empresa. Usa-se de discursos estruturados apontando a rotina como danoso, culpada de prejudicar a produtividade.

Linhart (2014, p. 53) aborda que:

O objetivo das mudanças permanentes é que os assalariados não se habituem nem aos colegas, nem à função, nem aos chefes, e não se apoiem em rotinas... Ora, essas rotinas são uma segurança para o assalariado, que pode fazer frente aos incidentes, aos imprevistos; elas são segurança, assim como o fato de conhecer os colegas, a função e os chefes, saber como eles reagem em caso de problemas e o que se pode esperar deles.

Como solução, a administração empresarial introduz políticas de reforma, que tendem a substituir a noção de progresso. Reformas sistemáticas como a redefinição de ofícios e a terceirização de atividades.

Assim, conforme Freitas (2014, p. 8) “para o trabalhador, a flexibilidade imposta cada vez mais, o sujeita aos ditames do espaço produtivo. A ele, cabe constantemente se adaptar e se adequar as mudanças realizadas pelas empresas”. Essas relações de trabalho flexibilizadas beneficiam as empresas ao passo que promovem relações, de acordo com seus interesses, nas funções, nos contratos, nas remunerações e jornadas de trabalho.

O mercado de trabalho no Brasil, na década de 1990 foi marcado pela introdução de uma série de flexibilizações na relação trabalhista. Conforme o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), houve uma desregulamentação do mercado de trabalho que se manifestou com a reestruturação produtiva, privatizações, terceirização de atividades e queda da taxa de investimento público.

O mercado de trabalho, ligado diretamente à uma política macroeconômica, torna-se mais complexo. A ideia de que os problemas do mercado de trabalho se explicam exclusivamente pela “lei de oferta e procura de trabalho” não se sustenta (DIEESE, 2012).

Nesse período, praticamente não há crescimento econômico. Dieese (2012) ressalta que os brasileiros economicamente ativos foram obrigados a experimentar remédios amargos de combate à crise econômica face ao desemprego elevado. Assistiu-se ao aumento

da informalidade, à crescente precarização das formas de contratação e à queda brutal do poder de compra dos salários e da renda nominal em geral.

A maneira como a administração empresarial ajustou-se à abertura da economia reduziu intensamente o emprego formal. Todo o acréscimo de pessoas ocupadas ocorreu em outras posições na ocupação, diferentemente do emprego celetista e estatutário – contratos segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto do Servidor Público (BALTAR, 2015).

No período da década de 1990, houve um crescimento mais significativo na categoria do trabalho por conta própria. As empresas flexibilizaram-se para se adaptar à abertura econômica, diminuindo o contingente de empregados em suas empresas e remanejando a realocando-os em outras atividades.

Contudo, Baltar (2015, p. 21) difere que

As grandes empresas que geram diretamente somente emprego formal reduziram o quadro de pessoal em aproximadamente um terço, devido à redução no número de linhas de produção. Estas empresas aumentaram a importação de partes e componentes dos seus produtos e passaram a fazer mais uso de serviços de terceiros para realizar atividades antes executadas por empregados. Tal racionalização das atividades reduziu o emprego nas grandes empresas e abalou o movimento sindical, que tinha se reativado fortemente na década de 1980.

Para Baltar (2014), a redução parcial do emprego nas grandes empresas foi a simples eliminação de postos de trabalho, mas outra parte foi o deslocamento de postos de trabalho para empresas menores, fornecedoras e prestadoras de serviço para grandes empresas.

Segundo o Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA), o mercado de trabalho apresenta uma melhora entre 2001 e 2006, em desempenho qualitativo e quantitativo, até mesmo em aspectos de desemprego e formalização das ocupações, as quais haviam passado por uma deterioração durante o segundo meado dos anos 90, a evolução decorrente proporciona uma melhora na vida do trabalhador, porém, não totalmente satisfatória.

Para, Baltar (2010, p. 15)

O maior avanço do mercado de trabalho desde a década passada foi, ao lado da queda do desemprego, a expansão dos vínculos empregatícios com carteira assinada ou do chamado emprego formal. O processo de formalização do emprego se deu de forma ampla e generalizada, alcançando trabalhadores e trabalhadoras das regiões metropolitanas e do interior, de diferentes grupos etários, com níveis de escolaridade e qualificação diferenciados e empregados em empresas de diferentes tamanhos, de todos os setores da atividade econômica e em quase todos os grupos ocupacionais.

Entretanto, esse impacto econômico para Baltar afeta também o social, não refletindo apenas na diminuição dos índices de desemprego no país, mas na vida do trabalhador e suas famílias, recebendo benefícios e seguridade pública, pela proteção social garantida pela lei de trabalho, o recebimento do décimo-terceiro salário, as férias, o descanso semanal remunerado, as licenças maternidade e paternidade e o recolhimento obrigatório do FGTS.

Outro aspecto que pode ser destacado é a ampliação da categoria do emprego formal, desde a década de 90, em relação à espécie legislativa e institucional. Para entender a crescente formalização dos contratos de trabalho nos anos 2000, é preciso levar em conta o que aconteceu no Brasil ao longo da década de 1990, a partir da abertura comercial e financeira (BALTAR, 2015).

Os resultados levantados pelo IBGE revelam que no período entre 2003 e 2006 aumentou gradativamente a participação dos empregados com Carteira de Trabalho assinada no setor privado, assim como a elevação de ocupações remuneradas. Segundo Leone (2008), o aumento da participação do emprego assalariado em estabelecimento nas ocupações remuneradas, é detrimento das participações do trabalho por conta própria e na inserção ao serviço doméstico remunerado. Segundo o IBGE (2006) os resultados de 2006, quando comparados com 2003, mostram que o contingente de trabalhadores domésticos registrou aumento de 18,4% superando, inclusive, a ampliação do número de empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado (13,3%) entre 2003 e 2006.

Contudo, a categoria de trabalho doméstico foi a que registrou maior crescimento no período entre 2003 e 2006. Em 2007 a participação dos trabalhadores domésticos dentre os ocupados era de 8,2%, seu crescimento médio em 2007, com relação aos dados de 2006, foi de 2,8%.

Como salienta Vargas (2015), o trabalho não remunerado exercido na esfera doméstica e privado, frequentemente, pouco reconhecido, também tem um papel fundamental na configuração das relações sociais.

No Brasil, o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e a queda da inflação, a partir de 2004, aumentou a geração de empregos assalariados, contribuiu para a formalização dos contratos de trabalho e elevou o poder de compra, diminuindo as diferenças de renda entre os trabalhadores. 2004-2008 foi o período de maior crescimento do PIB desde o começo da abertura da economia brasileira.

No entanto, em 2008, as economias mundiais sofreram as consequências da crise internacional que teve início nos Estados Unidos, atingindo o Brasil no último trimestre de

2008 e no ano de 2009. Com a queda na produção em diversos setores industriais, o número de desempregos cresceu, as demissões superaram as admissões, fazendo com que os trabalhadores perdessem seus empregos e dificultando ainda mais a entrada de novas pessoas no mercado de trabalho (HILGEMBERG, ET AL., 2013). Esse período interrompeu o declínio das taxas de desemprego no país.

De acordo com os dados do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, em 2009 observou-se que a crise financeira internacional foi a grande responsável pelo fim de muitos empregos formais no país. Criou-se, assim, um ambiente favorável para a intensificação da rotatividade da mão de obra no sentido de provocar uma redução da remuneração e das condições de trabalho dos empregados, normalmente aqueles que possuem contrato formal (HILGEMBERG, EL AL., 2013).

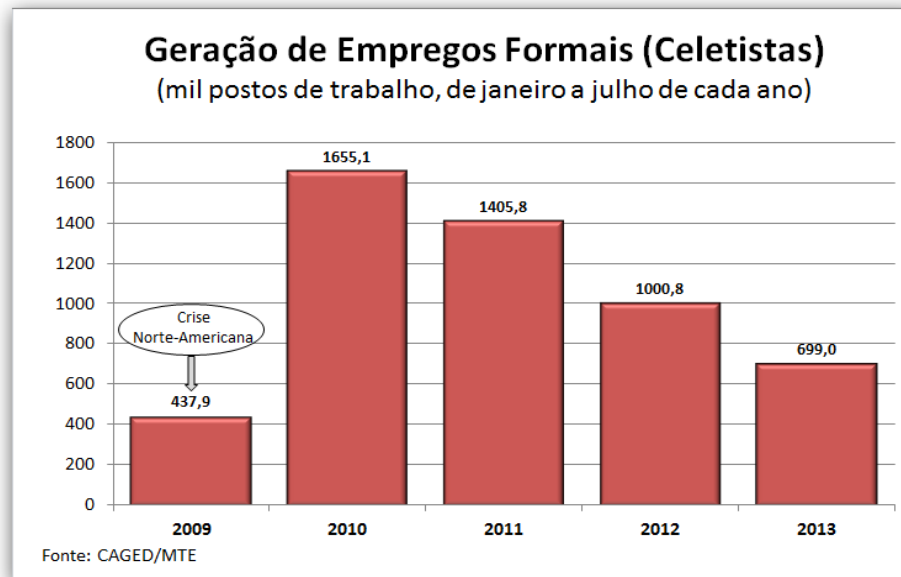
Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, o número médio de ocupados exibiu uma ligeira elevação nos últimos dois meses de 2009, quando este indicador aponta uma trajetória ascendente com intensidade que contrasta com o que se verificou para o mesmo período no ano anterior, confirmando as suspeitas a respeito da queda no desemprego neste mesmo período.

Sendo assim, dentro dessa premissa, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2010) constata que:

Tomando o conjunto dos indicadores analisados, percebe-se que o desemprego caiu no segundo semestre devido à combinação entre queda da taxa de atividade e aumento do emprego sem carteira e dos trabalhadores por conta própria. Uma possível explicação para este quadro seria que o primeiro fator decorreria da perda de atratividade do mercado de trabalho, enquanto o segundo seria consequência da busca de colocação no mercado de trabalho por parte de pessoas que ficaram desempregadas no primeiro semestre, e que estariam se reinserindo em setores onde predominam ocupações mais precárias (construção, serviços domésticos). Esta hipótese também explicaria a queda nos rendimentos médios. Assim, se os indicadores apontam sem dúvida uma recuperação no segundo semestre de 2009, alguns efeitos da crise ainda se faziam sentir.

Entretanto, em 2009, no segundo trimestre, esse quadro começou a mudar, a capacidade do mercado de trabalho em gerar empregos entra num período de recuperação.

Em 2010, o cenário econômico muda e há um crescimento no número de postos de trabalho. Essa retomada da taxa de atividade foi acompanhada da diminuição das taxas de desemprego e de informalidade, sendo possível visualizar o bom desempenho da economia tanto na geração de novos postos de trabalho quanto na melhoria das condições de trabalho, como veremos na figura a seguir.

**Gráfico 1: Geração de Empregos Formais**

Fonte: Carta Capital, 2013.

Conforme vimos no gráfico acima, averiguamos que a recuperação desses índices ocorreu de forma simultânea. O emprego entrou em trajetória de recuperação em agosto de 2009 e demorou até março de 2010 para retornar ao patamar pré-crise, ou seja, setembro de 2008. (IPEA, 2010)

Em 2011 a taxa de crescimento é semelhante ao ano anterior, e o seu crescimento na economia só é visível a partir do segundo semestre. Sendo assim, a estabilidade do desemprego no terceiro trimestre de 2011 estaria sinalizando um menor grau de dinamismo do mercado de trabalho em 2011, o total de ocupados e a taxa de desemprego não registraram quedas, mas uma evolução abaixo da que vinham apresentando (IPEA, 2011).

O desaquecimento da economia brasileira tornou-se mais evidente somente em 2012, quando as políticas anticíclicas, já fortemente baseadas em desonerações fiscais, perderam a capacidade de manter o Brasil relativamente imune à desaceleração da economia mundial, em curso desde 2008. (IPEA, 2010)

Na maior parte dos indicadores – notadamente no desemprego, na ocupação e no rendimento –, a dinâmica, no primeiro semestre de 2013, não aponta mais uma tendência de melhora, tal como vigente nos últimos anos. Nesse cenário econômico não muito favorável, pode-se perceber indícios de um ligeiro desaquecimento do desempenho do mercado de trabalho metropolitano brasileiro, embora os indicadores ainda se situem em patamares satisfatórios e apresentarem médias para o primeiro semestre melhores que o observado em igual período de 2012.

Conforme Neri (Folha de São Paulo, 2013) o mercado de trabalho neste ano apresenta uma expressiva desaceleração em relação a 2012 e há um sinal de efeito salário, haja vista, que ao mesmo tempo em que o salário está aumentando, a quantidade de trabalho está caindo.

Na esteira dessa perda de dinamismo na capacidade de geração de empregos, os rendimentos médios reais também pararam de crescer, apresentando até retrações no segundo trimestre. Dessa forma, o crescimento econômico tão necessário para reaquecer o mercado de trabalho terá de ser gerado por outras fontes e não apenas pelo consumo das famílias. (IPEA, 2013)

Os índices de atividade econômica, nos primeiros meses de 2014, reforçaram a inclinação ao baixo dinamismo do nível de atividade presente desde o segundo semestre de 2013.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2010) constata que

Na comparação anual o mercado de trabalho apresentou uma dinâmica diferenciada entre indicadores atrelados à dimensão quantitativa dos postos de trabalho e aqueles atrelados à sua dimensão qualitativa. Na primeira dimensão, vê-se que o nível de ocupação se mantém estagnado em relação a 2013, e que a queda registrada no desemprego se deve fundamentalmente a uma menor participação da força de trabalho. Já os salários registram crescimento e a informalidade registra queda quando comparados ao primeiro quadrimestre de 2013. No entanto, a análise ao longo dos primeiros meses de 2014 revela que mesmo estes indicadores atrelados à qualidade dos postos de trabalho apresentam indícios de reversão nas respectivas tendências, até então favoráveis.

Desde o último trimestre de 2014, a taxa de desocupação passou a crescer e sem interrupção. De acordo com os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua do IBGE, a taxa de desocupação no Brasil vem crescendo em ritmo intenso desde o último trimestre de 2014.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, a partir de então os principais indicadores do mercado de trabalho brasileiro apontam um quadro preocupante. Tanto a taxa de desemprego quanto a taxa de informalidade registram crescimentos expressivos no primeiro semestre de 2015.

Em particular a taxa de desemprego foi pressionada por uma queda no nível de ocupação. Ou seja, do ponto de vista quantitativo, o nível da população ocupada continua diminuindo no começo de 2015 (IPEA, 2015). Além disso, pode-se dizer que a qualidade dos postos tem piorado, ao menos nas dimensões informalidade e rendimento.



A deterioração nesses indicadores afeta, sobretudo, os homens e os mais escolarizados. Ambos os segmentos experimentaram quedas relativamente expressivas na taxa de ocupação com conseqüente aumento de desemprego aliado a aumentos relativamente expressivos também na taxa de informalidade. Dado que esse grupo tende a ter papel relevante na geração da renda familiar, pode haver um reflexo da deterioração no mercado de trabalho para o bem-estar das famílias (IPEA, 2015).

Esse cenário econômico implica em uma estagnação no mercado de trabalho. Os indicadores desse segmento, no período de março de 2014 a fevereiro de 2015, apontam para um quadro de ocupação e de participação em queda, com manutenção de desemprego em níveis historicamente baixos e salário em níveis historicamente altos (IPEA, 2015). Mas o mais preocupante é a falta de soluções para reverter esse cenário.

Esse cenário manteve-se em evolução, a queda no nível de atividade e de inflação elevada no primeiro semestre de 2016 ditou o tom do comportamento do mercado de trabalho, que registrou uma piora sensível nos seus principais indicadores. A taxa de desemprego registrou um crescimento expressivo em 2016, sendo acompanhada de deteriorações também nos rendimentos e na informalidade (IPEA, 2016).

Por tais motivos os trabalhadores por conta própria mantiveram uma trajetória de crescimento, assim como a informalidade. A ampliação desse modo de ocupação se deu em setores que requerem mão de obra de menor qualificação e que oferecem em geral, menores rendimentos. Este tipo de movimentação quantitativa pode indicar que uma parcela da população migrou para o trabalho informal e/ou por conta própria para manter-se ocupada, saindo da indústria e de ocupações mais qualificadas e melhor remuneradas em outros setores.

Conforme o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, essas mudanças na estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro dão suporte à esta interpretação da precarização do trabalho. Assim, observa-se que os empregos no setor privado registraram uma diminuição expressiva entre o primeiro trimestre de 2015 e o mesmo período de 2016, o que afeta os setores públicos e privados. Por outro lado ampliou-se a importância numérica relativa às inserções ocupacionais mais frágeis, a exemplo do trabalho doméstico.

Ao final da década de 1990, a Organização Internacional do Trabalho – OIT desenvolveu e passou a disseminar o conceito de trabalho decente, lastreado em quatro pilares estratégicos: I - Respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do

trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); II - Promoção do emprego de qualidade; III - Extensão da proteção social; IV - Diálogo social.

Nesta perspectiva, trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que dele vivem. Pode ser compreendido, portanto, enquanto condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (BERG, 2010).

Dentro da mesma premissa, Berg (2010) aborda em que tratando-se da dimensão conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, é importante destacar que ela está intrinsecamente relacionada ao conceito de trabalho decente, sobretudo no que tange à liberdade, inexistência de discriminação e capacidade de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. É uma dimensão central de uma estratégia de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho e exige a articulação de ações nos mais diversos âmbitos – político, social, governamental, empresarial e individual – que possam conduzir a uma nova organização do trabalho e da vida familiar.

As autoridades da Organização Internacional de Trabalho – OIT, expressaram uma séria preocupação com a promoção de oportunidades de trabalho decente e produtivo para homens e mulheres, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, isso ocasiona com que os empregadores podem também responder a cenários de escassez oferecendo melhores condições de trabalho (horários flexíveis, auxílio alimentação, creches para os filhos dos funcionários, planos de carreira atrativos etc.), com vistas a reduzir a rotatividade, ou diminuindo as exigências para contratação. Iniciativas possíveis também passam por retenção de empregados mais experientes e em vias de se aposentar, investimentos em programas de educação de jovens e adultos. Caso a expectativa seja de escassez duradoura, o empregador tende também a modificar a relação capital/trabalho em seu processo produtivo, progressivamente aumentando a proporção de capital e reduzindo a de trabalho (JUNANKAR, 2009, apud Nascimento, 2011).

## 2.2 A armadilha da terceirização

Face à crise iniciou-se um novo processo de reestruturação em escala global. Isso ocorreu, também, mediante transformações dos processos produtivos, acumulação flexível e

terceirização de serviços. Contudo, manteve-se em destaque as empresas que mantivessem a menor quantidade de trabalhadores com um alto índice de produção.

Conforme Antunes e Druck (2014), os resultados pós reestruturação são alarmantes, com ênfase na desregulamentação dos direitos do trabalho, a terceirização da força de trabalho em diversos setores de serviços, a derrota do sindicalismo autônomo passado agora à uma parceria negocial e menos conflitante.

Antunes e Druck, (2014, p. 17) ressaltam que:

No plano do mercado de trabalho, no qual se estabelecem as relações de compra e venda da força de trabalho, as forças de inserção, os tipos de contrato, os níveis salariais e as jornadas de trabalho, definidos por legislação ou negociação, expressam uma recrudescimento da mercantilização: o capital reafirma a força de trabalho como mercadoria, subordinando os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilização, o descarte e a superfluidade são fatores determinantes para um grau de instabilidade e insegurança no trabalho.

Segundo Izidio (2016), a terceirização é um fenômeno relativamente novo, cresceu rapidamente nas últimas décadas e se mostra irreversível. A terceirização pode ser interpretada como um procedimento administrativo que possibilita a descentralização de determinadas atividades empresariais consideradas atividades meio, a outras empresas intermediárias, mediante contrato de prestação de serviços.

No modelo de terceirização atual, o trabalhador se insere no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os direitos trabalhistas, culminando numa relação trilateral em face da contratação da força de trabalho no mercado capitalista, qual seja: uma relação que envolve o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades junto às empresas tomadoras de serviços; a empresa terceirizante, que contrata o trabalhador, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços que, embora receba a prestação dos aludidos serviços, não assume a posição de empregadora perante o trabalhador (IZIDIO, 2016).

No Brasil houve a verdadeira epidemia da terceirização, em todos os setores, atingindo tanto as atividades-meio como as atividades-fim. Nessa organização das atividades de trabalho, através da terceirização, passa-se a definir o trabalhador de primeira e segunda classe. Isso ocorre através das condições de trabalho e salário, e passa a ideia de trabalho semelhante ao escravo. A partir de então o trabalhador contratado recebe a denominação de “terceiro”, transmitindo a distinção e a condição exteriorizada.

Contudo, Antunes e Druck, (2014, p. 20) discorre que:

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da modernização das empresas na era da globalização e como expressão da especialização e da focalização dos negócios, as investigações de instituições acadêmicas e sindicais, assim como os registros de experiências e estudos de operadores do direito do trabalho no Brasil, atestam que as empresas terceirizam porque realizam a transferência de riscos para os de custo. Assim, transfere para uma terceira a responsabilidade a responsabilidade pelo cumprimento da legislação do trabalho, enquanto a gestão do processo do trabalho é feita em geral pela própria tomadora. Ou seja, ela repassa a responsabilidade legal, mas não a gestão.

A terceirização cresce de forma epidêmica, e os impactos que essa forma de organização da produção pode trazer para seus trabalhadores são preocupantes.

A terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil e constitui-se num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão, organização e controle que discrimina; é, ao mesmo tempo, uma forma de contrato flexível, sem proteção trabalhista, e sinônimo de risco para a saúde e a vida. Ela é responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. (ANTUNES E DRUCK, 2014, p. 21).

Desta forma, se o faturamento da empresa tomadora cresce, e para Antunes compra-se mais o serviço terceirizado; se o faturamento cai, reduzem-se os pedidos do serviço, com a ausência de rescisões e multas trabalhistas (CUT, 2009). Por meio da terceirização as empresas encontram uma forma de reduzir gastos com encargos trabalhistas e previdenciários. Sendo assim, a terceirização tem como objetivos centrais a redução de salários, a retratação crescente dos direitos do trabalho e – o que é também de enorme relevância – o aumento da fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora tanto na esfera sindical como nas distintas formas de solidariedade coletiva que florescem no espaço produtivo.

O mercado de trabalho adota em sua grande maioria a produção por meio de estruturas verticalizadas. A partir do momento em que o modelo de produção é posto em horizontal, ou seja, terceiriza as atividades e serviços dentro da empresa, coloca a perder os acordos coletivos da classe trabalhadora. Essa precarização se dá tanto no setor econômico quanto no social, pelo fato de estender-se à vida privada e familiar do empregado. Tendo em vista que dentro do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um “trabalhador de segunda classe” com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores (as), aos golpes das empresas

- que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados - e às altas e extenuantes jornadas de trabalho CUT (2009).

A terceirização apresenta precarizações em diversos aspectos. Uma delas é o golpe que as empresas terceirizadas dão em seus trabalhadores, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços com as empresas contratantes. A terceirização é utilizada no intuito de barretar a mão de obra, que por consequência precariza os direitos trabalhistas quando provocar a redução do salário, dos benefícios, promove a rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho, acarretar o aumento da jornada de trabalho e aumento dos riscos de acidente de trabalho e, na visão de empresários, torna mais eficiente o processo produtivo.

Em grande parte essas terceirizadas não possuem conhecimento especializado, oferecem salários baixos e péssimas condições de trabalho, podendo deixar o trabalhador sem os benefícios aos quais tem direito. Há, também, a presença de uma alta rotatividade, ou seja, o empregado mantém o vínculo empregatício por um tempo menor, em relação à média.

Contudo, Dieese (2017) discorre que a elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS.

Um segundo aspecto da precarização na vida laboral decorrente da terceirização são os danos causados à saúde do empregado. De acordo com a Central Única de Trabalhadores – CUT (2009), os efeitos da terceirização nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores são, em todo o mundo, uma das maiores preocupações do movimento sindical. Isto porque, frequentemente, resulta em intensificação do trabalho. Além disso, um grande número de empresas terceirizadas descumpre as normas de proteção da saúde dos trabalhadores, o que acaba elevando a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais (CUT, 2009).

O trabalho por intermédio de empresas terceirizadas é o que apresenta maior contingente de acidentes no trabalho.

A Central Única de Trabalhadores, (CUT, 2009) aborda que os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas,

mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores... Ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos de seu processo de trabalho, isto é, terceiriza-se ou mesmo quarteriza-se os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas, que nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciá-los.

As diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização acontecem devido às condições precárias de trabalho, nas quais os trabalhadores terceirizados são submetidos diariamente. Por cumprirem jornadas de trabalho exaustivas, falta de treinamento adequado que deveria ser oferecido pelos empregadores, falta de equipamentos para que possam ser cumpridas as medidas de proteção individual e coletiva dos trabalhadores e a discriminação que eles sofrem cotidianamente em seus locais de trabalho.

Para Antunes e Drunk, (2014) a terceirização abre porta para o trabalho análogo ao escravo e a discriminação não se dá apenas por parte da empresa contratante, mas também, entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”.

Essas diferenças no sentido de precariedade e de tratamento uns com os outros está presente no acesso às instalações da empresa, aos vestiários, refeitórios, em revistas realizadas na entrada e na saída da empresa, utilização de uniformes diferenciados, entre outros (DRUCK, 2011).

As discriminações dos trabalhadores terceirizados atingem o campo da saúde e da segurança no trabalho, criam um crescimento regular do adoecimento ocupacional. Isso requer um acompanhamento regular, dada a instabilidade e a rotatividade dos terceirizados, “que saltam” de uma para outra empresa ou setor de atividade, impedindo que se identifique o tipo de ambiente de trabalho que gerou o adoecimento e dificultando o nexos causal entre a doença e o trabalho (Antunes e Drunk, 2014). Tenho certeza que o ponto parágrafo vem aqui após a fonte.

Essa segregação criada entre trabalhadores diretos e terceirizada interfere inclusive na solidariedade entre os trabalhadores, dificultando a organização sindical e a negociação coletiva e facilitando a redução dos direitos dos terceiros.

Contudo,

Um *apartheid* que nem tem implicação direta na potencialidade da ação coletiva e sindical, como um outro campo do trabalho, à medida que a terceirização impõe um pulverização dos sindicatos – muitas vezes, numa mesma empresa, os diferentes setores terceirizados, como limpeza, vigilância, alimentação, manutenção etc., congregam trabalhadores enquadrados e representados por diferentes sindicatos (ANTUNES E DRUCK, 2014, p. 18).

Em relação aos coletivos de trabalhadores a terceirização gera uma fragmentação das identidades, para Antunes, isso acarreta até mesmo uma concorrência entre aqueles que trabalham no mesmo local e exercem as mesmas funções, mas que são separados com insígnias distintivas de crachás e uniformes, que identificam categoricamente os funcionários “de primeira” e de “segunda categoria”. Os contratados pela terceirizada são representados pelo mesmo sindicato que apoia os empregados da contratante, quando as duas empresas exercem a mesma atividade.

Além de expostos à riscos de doenças no trabalho, os funcionários não possuem estabilidade no emprego, não têm direito a descansos remunerados, etc. Segundo Antunes (2015) os trabalhadores terceirizados mal terminam um trabalho e logo começam outro sem a possibilidade de tirar férias. Os terceirizados (homens e mulheres) trabalham mais tempo do que aqueles que são regulamentados pela CLT e recebem em torno de 25% a menos, às vezes 30% a menos, em salário. Frequentemente não conseguem criar organização sindical para se proteger, porque a rotatividade é muito grande, o que dificulta essa organização.

Outro ponto que pode ser enfatizado é a questão de gênero. Dentre os trabalhadores terceirizados a exploração do trabalho agride ainda mais a mulher trabalhadora (ANTUNES, 2015).

Conforme os dados do DIEESE, a diferenciação salarial entre as mulheres e os homens ocorre tanto com trabalhadores terceirizados quanto com os contratados. As diferenças salariais entre as mulheres nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes ocorrem desde os centésimos mais baixos de remuneração. A partir de 1,4 salário mínimo a diferenciação se acentua fortemente e, na média acumulada, chega a menos 29,5%. Entre os homens a trajetória é diferente, pois a diferenciação entre os salários nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes ocorre somente a partir de 4,1 salários mínimos, chegando à média acumulada de menos 24,8%.

No Brasil a terceirização encontra seus primeiros sinais de existência nos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966, no âmbito privado. Tais leis regulam e autorizam a prestação de serviços de segurança bancária por empresas inseridas na relação de trabalho. Posteriormente sanciona-se o Decreto 62.756, de 1968, regulamentando o funcionamento de agências de emprego ou intermediação da mão-de-obra (CRUZ, 2009).

Nessa mesma década foi promulgado o Decreto-lei nº 200 de 1967, que dispõe sobre a organização da Administração Pública Federal Brasileira, regulando a terceirização em âmbito público. Segundo Cruz (2009), tal lei deixou omissa quanto à previsão de quais atividades seriam passíveis de transferência às empresas prestadoras de serviços.

Para suprir essa lacuna foi promulgada a Lei nº 5.645, 1970, que define quais atividades podem ser transferidas a outras empresas intermediárias. No parágrafo único, do artigo 3º, da referida lei estabelece que: as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Compreendem somente as atividades não principais da máquina administrativa do Estado, não autorizando as atividades-fins na administração pública.

Em 1974, publicou-se a lei do trabalho temporário, a Lei 6.019, que para muitos é uma forma lícita de intermediar a mão de obra. O trabalhador presta serviços a uma empresa tomadora por meio de outra empresa contratante.

A terceirização era permitida somente para os serviços de vigilância de estabelecimentos financeiros e transporte de valores, porém em 1994, com Lei nº 8.863 passou a admitir a prestação de serviços de segurança privada a pessoas, estabelecimentos comerciais, industriais, entidades sem fins lucrativos, assim como em residências e empresas públicas. Tornou-se legal a criação de uma empresa intermediária para representar e garantir os direitos do trabalhador terceirizado na organização que seria executada a prestação de serviços.

Com o decreto do Tribunal Superior de Justiça (TSJ), em 1986, o Enunciado 256, limitou o trabalho terceirizado apenas ao trabalho temporário, à segurança, à conservação e à limpeza, e de modo geral quando os serviços se relacionam à atividade-meio do empregador.

O Projeto de Lei nº 4430/04, de autoria do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), envolve alguns aspectos centrais, além da possibilidade de terceirizar atividades-meio e atividades-fins. Fica a cargo somente da empresa terceirizadora as obrigações trabalhistas, a contratante tem apenas o dever de fiscalizar a representatividade sindical, que passa a ser do sindicato da empresa contratada e não da contratante e a terceirização no serviço público.

Em 2017 a Lei foi aprovada pelo Presidente Michel Temer, autorizando as empresas contratarem funcionários terceirizados inclusive para atividades-fim. Até então só era permitida em atividades-meio, ou seja, aquelas que contribuem para a realização das tarefas de outros funcionários, como a limpeza, segurança e vigilância. As mudanças entraram em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, 120 dias após a publicação da Lei no Diário Oficial da União, em 14 de julho de 2017.

Até a lei ser sancionada, as decisões da Justiça do Trabalho determinavam que a terceirização era apenas permitida somente para as funções que não estão diretamente ligadas



ao objetivo principal da empresa. Com essa aprovação, a contratação terceirizada passou a ser permitida tanto nas empresas privadas, quanto na administração pública.

Uma das poucas atividades que não é abrangida por essa lei é o serviço doméstico, que tem como um dos principais critérios de vínculo empregatício a prestação de 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 dois dias por semana. O projeto que regulamenta as terceirizações no país proíbe a contratação de trabalhadores domésticos por meio desse sistema. Essa será a única atividade que não será alcançada totalmente pela nova legislação.

A nova lei incentiva as empresas a demitirem trabalhadores que estão sob o regime CLT para contratar terceirizados com uma remuneração menor. Como, por exemplo, a terceirização de diaristas, onde os patrões domésticos terão que demitir suas funcionárias para contratar diaristas ou serviços de limpeza terceirizada, pois o contratante do serviço isenta-se do pagamento de INSS, vale transporte, férias, 13º salário e outros.

Segundo Lopes (2014), na suposição da possibilidade de contratação uma agente doméstica terceirizada, o cliente terá um funcionário fornecido por uma empresa mais capacitada para exercer a atividade que no qual o foi proposta. Se a contratante não se adaptar à pessoa indicada para o trabalho, pedirá a substituição sem custos. No caso da contratação direta, a família teria que enfrentar o constrangimento da situação, além de arcar com aviso prévio e a rescisão contratual.

Todo esse processo de precarização gira em torno do capital, para benefícios de uns em detrimento de outros. Segundo Marx, o capital não consiste só de meios de subsistência, instrumentos de trabalho e matérias-primas, consiste em igual medida de valores de troca. Todos os produtos de que consiste são mercadorias. O capital não é só, portanto, uma soma de produtos materiais, é uma soma de mercadorias, de valores de troca, de grandezas sociais.

Contudo, para Marx, (1818) apud Wantil (2014), todo trabalho é, por outro lado, dispêndio de força de trabalho do homem sob forma especificamente adequada a um fim, e nessa qualidade de trabalho humano concreto útil produz valores de uso.

Portanto, o principal prejudicado pela terceirização é o próprio funcionário, pois terá apenas um emprego temporário, pondo em risco a vantagem da renda fixa de todo mês.

Outro ponto negativo da terceirização é que as empresas de serviços terceirizados nem sempre fornecem prestadores de serviços capacitados para a contratante, ficando à mercê dos problemas trabalhistas e judiciais, pois como prevê a nova legislação a responsabilidade

da empresa contratante será subsidiária em relação à responsabilidade da empresa de serviços terceirizados pelas obrigações trabalhistas. Ou seja, os bens da empresa contratante poderão ser afetados pela Justiça se não houver mais bens da fornecedora de terceirizados para o pagamento da condenação relativa a direitos não pagos. Assim como os próprios trabalhadores podem ser trapaceados com seus direitos.

A precariedade vivida pelos trabalhadores em relação à terceirização se manifesta não somente com a sensação de risco vivenciada em determinadas condições de trabalho, manifesta-se também através de insatisfações pessoais e coletivas, pelo desprazer e sofrimento que as condições de trabalho geram.

Como expressa Linhart (2014), o sentimento de injustiça, de não respeito às pessoas e ao seu universo é muito comum entre os agentes. É necessário reconstruir uma organização social capaz de envolver toda a família; são despesas adicionais que podem comprometer um equilíbrio financeiro geralmente precário; é também a ideia de ser tratado como qualquer outro recurso produtivo, que se pode deslocar sem problemas, ao sabor das reorganizações.

### 3. O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

Para abordar o trabalho doméstico no Brasil, é necessário apresentar algumas características importantes que o compõem e o diferenciam dos demais trabalhos existentes no país. Tais pontos elencados como principais são de fundamental importância para compreender o conjunto de particularidades pertinentes ao trabalho doméstico. Assim, faz-se possível e necessário elucidar o que se entende por trabalhadoras domésticas e quais são seus direitos assegurados em uma esfera nacional.

#### 3.1 A categoria histórica de empregado doméstico no Brasil

De acordo com a tese do materialismo histórico defende-se que a evolução histórica, desde as sociedades mais remotas até a atual, se dá pelos confrontos entre diferentes classes sociais decorrentes da “exploração do homem pelo homem”. A teoria serve como forma essencial para explicar as relações entre sujeitos. Assim, como exemplos apontados por Friedrich Engels, desde o feudalismo os servos teriam sido oprimidos pelos senhores, enquanto que no capitalismo seria a classe operária pela burguesia, e empregados por patrões.

Segundo Engels, as classes sociais e as relações entre elas, além das estruturas políticas e formas de pensar de uma dada sociedade, seriam fundamentadas em sua atividade econômica. Assim, afirma a subordinação em relação de gênero, pelo sexo feminino sempre ter sido relacionada ao trabalho doméstico.

Em diversas culturas a divisão do trabalho seguia critério de gênero, e classe social, determinando as tarefas, principalmente as do meio doméstico, a serem destinadas quase exclusivamente as mulheres. As domésticas fazem-se presente desde o início das civilizações e na maioria das culturas, formando uma força de trabalho marginalizada e numerosa.

Na passagem da selvageria para a barbárie, nasce em conjunto a opressão de classe, até mesmo de outros homens na forma de escravos, o surgimento da propriedade privada e a opressão feminina com a subordinação da mulher pelo homem.

O surgimento de uma demasiada classe nas sociedades primitivas não só teria levado a sua apropriação desigual, como a uma desigualdade na relação entre gêneros na partilha das tarefas, da produção e reprodução da espécie, que passam a ficar separadas, incumbindo a mulher quase que exclusivamente às funções de criar os filhos e de cuidar da casa, cada vez mais afastada da indústria ou ambiente de trabalho fora de casa.

Muitas vezes essa atividade é realizada por mulheres pobres, que possuem um baixo nível de escolaridade e informações e por conta disso, ou por outros fatores, abrem mão de todos os direitos que lhes são garantidos para seu amparo.

Desde o período da escravidão a atividade doméstica sempre foi fundamental para muitas casas de família. Mesmo com a libertação da escravidão as maiorias dos escravos libertos por não possuírem experiências em outras tarefas ou não terem nenhuma qualificação continuaram a trabalhar para seus ex-“donos” como trabalhadores domésticos.

Nesse caso, abolida a escravidão sem políticas públicas de integração, somado a uma estrutura de mercado de trabalho com heterogeneidade estrutural, marginalidade, excedente de mão de obra e baixos salários, nos legou como herança a permanência da população negra em tarefas “servis”. O fim da escravidão, dessa forma, determinou o aparecimento do assalariamento doméstico (DIPLOMATIQUE, 2017).

Com o fim da escravidão, aqueles que trabalhavam em casas de família, mudaram sua denominação, de escravo passaram a ser empregado doméstico, mas agora com algum benefício ou uma retribuição financeira e material. Muitas decidiram permanecer com suas atividades, recebendo em troca, alimentação e moradia.

### 3.2 Descrição das Leis do Emprego Doméstico

A primeira norma a ser aplicada aos empregados domésticos foi a Lei de 13 de setembro de 1830, vigente antes da abolição da escravatura que tratava de contrato escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império.

Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio. D. Pedro I, pela Graça de Deus, e Unanime Acclamação dos povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil. Fazemos saber á todos os Nossos Subditos que a Assembléa Geral Decretou, e Nós Queremos a Lei seguinte: Art. 1º O contracto por escripto, pelo qual um Brasileiro, ou estrangeiro dentro, ou fóra do Imperio, se obrigar a prestar serviços por tempo determinado, ou por empreitada, havendo adiantamento no todo, ou em parte, da quantia contractada, será mantido pela fórmula seguinte. (...) Art. 4º Fóra do caso do artigo precedente, o Juiz de Paz constrangerá ao prestador dos serviços a cumprir o seu dever, castigando-o correccionalmente com prisão, e depois de tres correccões inefficazes, o condemnará a trabalhar em prisão até indemnizar a outra parte. (...) Art. 7º O contracto mantido pela presente Lei não poderá celebrar-se, debaixo de qualquer pretexto que seja, com os africanos barbaros, á excepção daquelles, que actualmente existem no Brasil.

A prática da exploração da mão-de-obra escrava no Brasil se extinguiu após 58 anos, sancionada a Lei Áurea. Aboliu a escravatura e a obrigação do indivíduo servir a um senhor.

O ordenamento jurídico que disciplina o trabalho doméstico, possui um intervalo de tempo muito amplo entre uma lei para outra. Somente em 1916, surge o chamado “Código Civil dos Estados Unidos Do Brasil”, ou seja, a Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.

A Lei disciplinou a relação dos contratos trabalhistas relacionado à locação de serviços dos empregados, inclusive dos domésticos, sendo este aplicável quando possível. Assim fica disposto na Lei 3.071/16:

Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

Art. 1.226. São justas causas para dar o locador por findo o contrato:

I - Ter de exercer funções públicas, ou desempenhar obrigações legais, incompatíveis estas ou aquelas com a continuação do serviço.

II - Achar-se inabilitado, por força maior, para cumprir o contrato.

III - Exigir o locatário do locador serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

IV - Tratar o locatário ao locador com rigor excessivo, ou não lhe dar a alimentação conveniente.

V - Correr o locador perigo manifesto de dano ou mal considerável.

III - Exigir delle o locatario serviços superiores ás suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

IV - Tratal-o o locatario com rigor excessivo, ou não lhe dar a alimentação conveniente. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

V - Correr perigo manifesto de dano ou mal considerável. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

VI - Não cumprir o locatário as obrigações do contrato.

VII - Ofender o locatário, ou tentar ofender o locador na honra de pessoas de sua família.

VII - Offendel-o o locatario ou tentar offendel-o na honra de pessoa da sua familia. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

VIII - Morrer o locatário.

As previsões legais referentes à locação de serviços na referida Lei, trouxe de certa forma uma segurança jurídica para as relações trabalhistas de uma forma geral, porém muito superficial no que se refere ao trabalho doméstico. Tal legislação, de forma geral, procurava resguardar mais o empregador do que o empregado, ou melhor, as relações não eram tidas nem como vínculo empregatício.

O Decreto nº 16.107/1923, que define de forma simples quem são os trabalhadores domésticos e regulamentou a locação de serviços domésticos, identificando os trabalhadores que se encaixam nessa categoria para atender as necessidades e interesses da classe. A legislação ainda dispõe sobre os requisitos para a expedição da carteira, aviso

prévio, dos deveres do empregador e do empregado, e das multas para as infrações cometidas pelas partes contratantes.

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

Art. 2º É obrigatório, em todo o país, o uso de carteira profissional para o empregado em serviço doméstico.

§ 1º São requisitos para a expedição da carteira:

- a) prova de identidade;
- b) atestado de boa conduta, passado por autoridade policial;
- c) atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida.

(...) Art. 3º O contrato de locação de serviço doméstico rescinde-se pela simples manifestação da vontade de qualquer dos contratantes.

§ 1º Após seis meses de serviço permanente e exclusivo, a restrição só se dará mediante o aviso prévio de oito dias por parte daquele que a pretender.

§ 2º A falta de aviso prévio obriga à parte que rescindir a locação a uma indenização correspondente a oito dias de salário, podendo a respectiva importância ser pelo patrão descontada dos salários vencidos.

(...) Art. 6º Constituem deveres do empregador:

- a) tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe à honra e a integridade física;
- b) pagar pontualmente os salários convencionados;
- c) assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas.

Art. 7º São deveres do empregado:

- a) prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitariamente no mesmo lar;
- b) tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços;
- c) desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade;
- d) responder pecuniariamente pelos danos causados por sua, incúria ou culpa exclusiva;
- e) zelar pelos interesses do empregador.

Porém, naquela época não havia uma regra jurídica específica para regimentar os contratos, visto que no início para existir uma regulamentação para esses empregados, as normas civis eram baseadas na locação de mão-de-obra.

No Decreto-lei nº3.078/1941, que simplificou definição de empregado doméstico e trouxe o conhecimento de alguns direitos, define tais trabalhadores aqueles que prestam serviços em residências particulares ou em benefícios destas, mediante remuneração, prevendo direito como pagamento assíduo dos salários, e o cumprimento do empregador de garantir ao empregado condições higiênicas de alimentação e habitação, caso descumprida tal dever, o empregado terá direito a uma indenização.

Em 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-lei 5.452/1943, artigo 7º, alínea a, excluiu expressamente os empregados domésticos do âmbito dos direitos trabalhistas. Tal legislação por mais ampla que tenha sido, abrangendo

várias categorias profissionais, não dispõe sobre a categoria dos empregados domésticos, fazendo com que aos domésticos continuassem sendo aplicados os dispositivos legais anteriores do Código Civil e os Decretos dos referidos profissionais.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:  
a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

A diferença dos direitos garantidos aos demais trabalhadores, deixa evidente o descumprimento da própria lei em relação ao princípio da igualdade material, formal e moral, sendo que o primordial é mediar às desigualdades. Gradativamente as leis passam a ser alteradas e incluir o serviço doméstico na Constituição, mas somente em 1972 é que há uma publicação de lei própria para a categoria, para então passar a possuírem seus direitos sociais legais.

Instituiu-se um novo conceito de empregado doméstico com a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e então os mesmos passaram a ter algumas prerrogativas legais, sendo tratados com mais igualdade nas relações trabalhistas.

No artigo 1º da Lei nº 5.859/72, define o conceito de empregado doméstico: “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”.

No ano seguinte, 1973 foi publicado o Decreto nº 71.885/73, que aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Esse garantiu também aos trabalhadores domésticos, importantes direitos como o acesso aos benefícios e aos serviços da então Previdência Social, direito as férias anuais implementando o adicional de 1/3 a mais que o salário contratado.

Portanto, o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a seguridade do Trabalho Doméstico, tendo em vista o disposto no artigo 7º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro *de* 1972,

Art. 1º São assegurados aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na conformidade da Lei número 5.859, de 11 de dezembro de 1972.  
(...) Art. 3º Para os fins constantes da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, considera-se:

I - Empregado Doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

II - Empregador doméstico a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico.

(...) Art. 6º Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, a partir da vigência Regulamento, o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis Trabalho de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

(...) Art. 10. O auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez do empregado doméstico serão devidos a contar da data de entrada do respectivo requerimento.<sup>1</sup>

É a Constituição Federal de 1988 que traz em seu teor uma grande conquista alcançada pelos trabalhadores domésticos. Adquiriram-se alguns direitos, previstos em nove dos trinta e quatro incisos do art. 7º da Constituição, como a garantia constitucional do salário-mínimo, a irredutibilidade do salário, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, as férias anuais acrescido mais 1/3 do salário normal, a licença maternidade por 120 dias, a licença paternidade, o aviso prévio e a aposentadoria, para todos os trabalhadores e desta vez não existindo um tratamento marginalizado do trabalhador doméstico.

Em 2001, com a Lei nº 10.208, foi facultado a estes trabalhadores o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego. Como esta medida dava a faculdade de escolha do empregador, essa previsão legal não foi de fato efetiva pela maioria dos empregadores.

No ano de 2006, sanciona a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, que dentre as alterações mais importantes destaca-se:

Art. 2º - A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) (...) Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 4º - A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto”. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

Incorporou à categoria o direito do descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, com pagamento em dobro pelo trabalho efetivado em feriados civis e religiosos,

---

<sup>1</sup> Presidência da República – Casa Civil – Subchefia para Aspectos Jurídicos – Decreto nº 71.88, de 26 de Novembro de 1973.



trinta dias corridos de férias, garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Também proíbe o empregador doméstico de desconta do salário do empregado pelo fornecimento de vestuário, higiene, moradia e alimentação, pois não possuem natureza salarial e não cabem como remuneração de nenhum efeito.

No ano de 2013 foi alcançada mais uma conquista, a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional nº 66, conhecido como “PEC das domésticas”.

A Proposta de Emenda a Constituição, que foi aprovada em 02 de abril de 2013 e se transformou na Emenda Constitucional nº 72/2013, equiparou os direitos trabalhistas dos domésticos aos dos trabalhadores rurais e urbanos.

Foi garantida a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, FGTS obrigatório, salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável, adicional noturno, proteção do salário, salário-família, jornada de trabalho de 08 horas diárias e 44 horas semanais, hora extra, redução dos riscos inerentes ao trabalho, auxílio-creche, reconhecimento de Acordos e Convenções Coletivos de Trabalho, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de discriminação, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Mesmo com o singular avanço, alguns direitos ficaram pendentes de regulamentação, não entrando em vigor a proteção do trabalhador doméstico contra despedida arbitrária ou sem justa causa, a extensão do seguro desemprego de 03 para 05 parcelas, a obrigatoriedade do FGTS, o adicional noturno, auxílio creche, salário família e seguro contra acidentes de trabalho.

Posteriormente sancionada a Lei Complementar Nº 150, de 1º de junho de 2015, regulamentou tais direitos pendentes, aplicado a todos os contratos de trabalho doméstico, veda o trabalho a menores de 18 anos de idade e não se aplica às diaristas, pois como definido em seu artigo 1º é:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

O fato de ser diarista e prestar serviço apenas um ou dois dias por semana em uma ou até mesmo em várias residências, não lhes tira as obrigações que uma empregada mensalista formal tem, muito pelo contrário o que se tem é um dispêndio a mais da força de trabalho devido ao acúmulo de serviço deixado durante a semana, além do mais, elas não ficam asseguradas judicialmente caso lhes aconteça algo, exceto quando contribuem com a previdência, mesmo assim, não lhe são cobertos todos os direitos que uma empregada formal tem (Lopes e Filho, 2015).

Em face do disposto elencado no parágrafo único, a proibição do contrato de trabalho para menores de idade já era previsto no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008 e a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Decreto nº 6.481, proibia que os jovens com idade entre 16 e 17 anos de exercerem atividades como empregadas domésticas.

No decreto ficou definido que um empregado doméstico no exercício de suas atividades pode correr riscos ocupacionais, tais como esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível (Portal Direito Doméstico, 2015).

### 3.3 Persistências da Cultura da Servidão

Embora o Brasil tenha tido um intenso processo de modernização e industrialização na década de 90, e vivido distintas fases econômicas, o trabalho doméstico destacou-se em meio às transformações mais substanciais, permanecendo constante no crescimento de criação de trabalho.

Conforme a DIPLOMATIQUE (2017) Enquanto a economia apresentava um baixo crescimento, avançavam as políticas de desregulamentação do mercado de trabalho e se intensificava a desindustrialização nacional. O trabalho doméstico mostrou comportamento anticíclico, com aumento expressivo do contingente de mulheres – especialmente negras – dispostas a receber uma pequena remuneração por um trabalho tão penoso. O emprego doméstico foi o setor que mais criou postos de trabalho nos anos 1990.

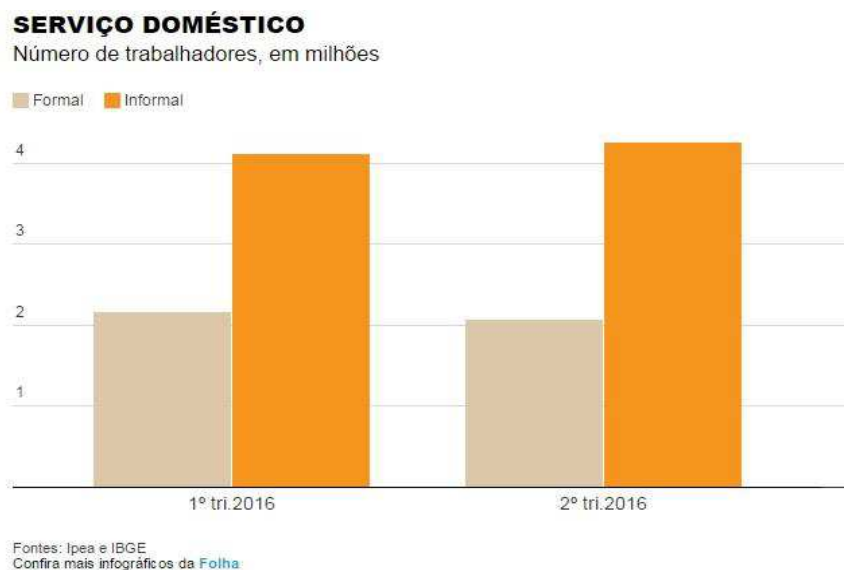
Com o passar dos tempos a categoria dos empregados domésticos conseguiu conquistar muitos direitos trabalhistas e regulamentá-los em lei, valorizando e trazendo condições dignas para suas atividades.

A valorização da categoria torna-se uma medida necessária, não permitindo mais manter as domésticas em regime de servidão. Com os novos direitos das empregadas domésticas, tornou-se mais oneroso para o empregador manter uma trabalhadora em sua residência.

A diferenciação que era presente na lei entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores passava certa instabilidade e uma grande informalidade para a categoria dos domésticos.

Monticelli (2017) analisa que apesar da PEC das Domésticas, aprovada em 2013, ter sido um grande passo para se estabelecer parâmetros mínimos de igualdade nessa relação empregatícia, o número real de trabalhadoras que acessam esses direitos ainda é muito baixo no país. Sendo assim, no que se diz respeito ao serviço doméstico, sendo ele de formal ou informal, o gráfico abaixo mostra em detalhes.

**Gráfico 2: Serviço Doméstico Formal e Informal**



Fonte: IPEA e IBGE

Com o encolhimento do mercado formal, muitos trabalhadores acabam obrigados a optar por empregos de pior qualidade, sem proteção oferecida pelas vagas formais e com salários inferiores. Os empregados domésticos, categoria em que o número de vagas formais caiu 5% e houve aumento de 4% dos sem carteira (JORNAL DIPLOMATIQUE, 2017).

Conforme a autora, apesar de haver mais divulgação e debates na mídia acerca dessa ampliação de direitos trabalhistas para a categoria, a informalidade ainda persiste na relação de trabalho, estabelecendo negociações cotidianas que fogem às leis. O que acaba por reproduzir desigualdades estruturais, mantendo as domésticas em uma precariedade

trabalhista constante, sob acordos verbais que resultam em vulnerabilidades de ordens afetivas e monetárias.

A relação entre o trabalhador doméstico e o empregador dentro do ambiente familiar cria um vínculo de proximidade dada pela convivência diária. Acabar por interferir no contrato trabalhista, praticando os abusos empregatícios, materializado na maioria das vezes na relação informal de trabalho.

O emprego doméstico é marcado por muitos acordos entre as partes. Muitos destes são claras violações aos direitos das trabalhadoras. Todavia, estas são práticas corriqueiras e estimuladas constantemente. Por vezes, devido a grande vulnerabilidade e falta de proteção, a trabalhadora termina por aceitar as propostas das patroas. Seja por não ter conhecimento de seus direitos ou por receio de perder o emprego. Assim, o Estado não tem acesso ao que acontece nas residências, tornando-se difícil o devido controle da relação de trabalho (ARAÚJO, 2015, p.14).

Segundo Lopes (2010), há uma dificuldade em impor as formalidades da lei àqueles cujas vidas se misturam à da família. E aí reside o equívoco. O empregado doméstico não é parte da família. Ainda que deva ser tratado com a gentileza necessária a qualquer ambiente de trabalho, ele presta serviços à família e sua profissão não o distingue dos demais empregados na cidade. Há uma demanda cotidiana das atividades que eles realizam por força de um contrato e não pelo prazer de servir.

Na maior parte das vezes, o trabalho começa ainda na infância ou na adolescência quando trabalham sem receber remuneração ou uma remuneração abaixo do salário mínimo.

O trabalho infantil doméstico no Brasil é exercido, em maioria, por meninas negras. Crianças e adolescentes do sexo feminino são 94% das ocupadas no serviço doméstico, enquanto 73% delas são negras. Em 2013, havia mais de 3,2 milhões de adolescentes de 5 a 17 anos de idade trabalhando no Brasil, número que representa 3,3% de toda a ocupação do País e 7,5% da população nesta faixa etária. No ano seguinte, foram registrados 143 mil novos casos (O ESTADO DE S. PAULO, 2016).

O trabalho doméstico é tão fortemente enraizado nas práticas sociais brasileiras que chegou a ser contemplado no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído em 1990 (GALVANI, 2012). O artigo 248 do Estatuto regularizava a prestação de serviço doméstico realizado por adolescente. O artigo foi revogado em 2008, quando o Brasil aprovou a lista das piores formas de trabalho infantil, entre elas o trabalho doméstico, com a proibição de serem exercidas por menores de idade.

Como afirma Galvani (2012), ainda hoje o trabalho infantil doméstico, e o trabalho doméstico entre mulheres, se confunde com solidariedade e relacionamento familiar

dentro dos lares. Em regiões onde convivem famílias pobres e ricas, é comum a divisão do trabalho na cidade ou na fazenda se estender à figura do “afilhado” ou “filho de criação”, geralmente o filho do empregado ou do parente mais pobre que vai à cidade para “ter mais oportunidades” e cuidar da casa e das crianças da família.

A coordenação da divisão de trabalho infantil do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), admite que o trabalho infantil doméstico é especialmente difícil de se fiscalizar. Posto à inviolabilidade domiciliar, dificultando uma ação fiscal contra o trabalho doméstico (GALVANI, 2012).

As condições precárias de trabalho e de abuso de direitos que seriam considerados inaceitáveis em qualquer outra profissão, aqui são facilmente ignoradas e ratificadas pela sociedade. Discursos como “ela é praticamente da família” são utilizados como justificativa para essas faltas graves, esquecendo-se que, independente da afetividade existente entre as partes, trata-se de uma trabalhadora, com direitos e deveres como os demais (ARAÚJO 2015, p.14).

No ambiente doméstico é comum haver essa mistura entre afeto e trabalho, o que pode prejudicar uma relação profissional entre patrão e empregado. O se pode observar é que “tratar bem” as empregadas é uma forma se isentar de um contrato oneroso.

Assim, quando a jovem tem uma boa relação com os patrões, é bem cuidada por eles, o não-cumprimento das leis trabalhistas por parte dos patrões fica ocultado, esquecido. Esta relação, quando se estabelece de forma amigável, passa a ser mais importante para a adolescente trabalhadora do que o cumprimento de seus direitos trabalhistas e de cidadãos. Do lado dos patrões, parece que o fato de tratá-la como sendo da família é a forma mais barata de contratar serviços domésticos sem arcar com as responsabilidades legais (SANTANA E DIMENSTEIN, P. 99, 2005).

Como afirma Brites (2007), é esperado da empregada doméstica o cumprimento das tarefas de limpeza, do cuidado da casa, das crianças, dos idosos e dos animais de forma discreta e afetiva. Com isso, os outros membros adultos podem se dedicar a atividades remuneradas fora do lar. É diante desse cenário, que se torna ainda mais necessária a regulamentação dos direitos trabalhistas.

Apesar das mudanças ocorridas na sociedade brasileira nos últimos anos, a forma predominante de contratação do trabalho doméstico ainda é na informalidade. A contratação de uma pessoa, geralmente do sexo feminino, trabalhando para apenas um domicílio, que é sua única ocupação remunerada, sem carteira assinada.

Nesse caso, para Lopes (2010, p.116)

A exploração desse trabalho essencialmente, tradicionalmente feminino, é vista, no Brasil, como uma consequência natural a sustentar a possibilidade de que outras

mulheres possam deixar a casa e desenvolver atividades produtivas para além das domésticas. Dentro de uma tradição construída, é preciso que elas estejam lá, para que as outras possam ser. Para essas mulheres que se colocam como empregadoras é aceitável que tenham empregadas que não gozem do regime de limitação de jornada, que não gozem de descanso semanal, que não durmam a noite toda para acompanhar o sono de seus filhos e para permitir que elas próprias durmam. Para elas parece aceitável que a empregada não tenha uma casa sua, não tenha vida própria, não tenha independência pessoal de dispor de seu tempo.

A regulamentação dá-se pela carteira de trabalho que atualmente possui um significado de consciência e de compromisso moral, ou seja, mesmo não sendo em muitas das vezes respeitadas pelo empregado e empregador a assinatura na carteira é a comprovação que estabelece pelo vínculo trabalhista. Esta seria a definição legal para afirmar o trabalho formal, estando estritamente ligado às leis, garantindo direitos e benefícios ao trabalhador.

A informalidade está ligada a uma espécie de contratação que nem sempre garante um emprego estável, na realidade, na maioria das vezes garante um modelo de emprego flexível. É relacionado à inexistência de contrato e ao trabalho fora da proteção legal das normas, o que significa menor seguridade ao trabalhador. A formalidade torna-se o oposto, é mais visível às categorias de emprego possuem algum tipo de seguridade para o trabalhador.

Os trabalhadores que não estão amparados pelas Leis, isto é, que não estão regularizados com a carteira de trabalho, não possuem acesso às licenças remuneradas, auxílios em casos de doença, acidentes no ambiente de trabalho. Não contribuem para a previdência social e, dessa maneira, não possuem acesso à aposentadoria. Em casos mais extremos, como o de morte, não deixam nenhum sustento para os familiares.

Segundo dados da pesquisa Por Ser Menina, realizada pela Plan Internacional Brasil, nas cinco regiões do país, um total de 13,7% das meninas de 6 a 14 anos trabalham ou já tiveram experiência de trabalho. Entre as meninas que trabalham, 37,4% atuam como domésticas (PLAN, 2016). Pode ser que haja uma quantidade bem maior, tendo em vista que muitos não assumem a utilização dessa precoce mão-de-obra em suas casas, principalmente quando não há uma remuneração justa.

A sociedade enxerga o trabalho como uma fonte de purificação do caráter e adere ao discurso do ‘pelo menos’, agradecendo o trabalho, que os livra da fome, do frio e da criminalidade. Em se tratando de direitos, a lógica não pode ser o ‘pelo menos’, e sim ‘é pelo máximo’: é pela plenitude que devemos nos relacionar com a efetivação de seus direitos (SANTIAGO apud PLAN, 2016, p. 17).

Muitas das vezes ao contratar uma empregada doméstica por um contrato informal o empregador acha que esta fazendo um favor ao seu empregado. Por o empregado

possuir, por exemplo, baixa escolaridade e baixa renda, torna-se uma caridade o empregador dá ao trabalhador doméstico um serviço sem condições mínimas de trabalho.

Mesmo com a criação de normas legais não tem sido capaz de reverter de maneira eficiente a cultura da servidão que caracteriza o trabalho doméstico.

Como afirma Lopes (2010), as leis são mensagens publicadas para a assimilação de um todo em comum, para serem aplicadas a partir das medidas que são estabelecidas, inclusive em fundamentos com a historicidade da cultura.

Contudo, para alguns se pode tornar apenas uma referência que é repetida como uma mensagem que não tem a força de incidência plena que lhe é atribuída. Mesmo que o seu não cumprimento tenha sanções na esfera jurídica.

Dentro dessa premissa, Costa, apud. Carta Potiguar (2012) aborda que as resistências legítimas e comuns por parte dos patrões, sempre que alguma categoria reivindica melhorias, vão além da questão pecuniária no caso dos domésticos, apontam especialistas. Há um imaginário social, muito relacionado ao passado escravista, que não concebe esse tipo de atividade como uma profissão que deva ser valorizada e remunerada como as outras.

Houve inegáveis avanços na legislação trabalhista para a categoria dos domésticos, porém, a cultura da servidão ainda se sobressai sobre os trabalhadores domésticos. Apesar de terem os mesmos direitos garantidos por lei como as demais categorias. Conquistas alcançadas recentemente pela categoria, mas que nem sempre são cumpridas.

Sendo assim, o desconhecimento de direitos elementares às empregadas domésticas, como privacidade, respeito, a falta de atenção para ver nelas uma pessoa igual aos patrões, creio que sobreviverá até mesmo à nova lei. É histórico no Brasil, atravessa gerações e atinge até mesmo os mais jovens. É como se estivesse no sangue, como se fosse genético, de um caráter irreprimível (PRAGMATISMO, 2012).

Em grande parte dos casos de contratação informal de trabalho doméstico, contata-se, frequentemente, que o patrão considera-se um prestador de ajuda por fornecer ao empregado vestuário, itens de higiene, moradia, alimentação (SANTANA E DIMENSTEIN, 2005).

Para Dupas (1998), a exclusão pode vir de dentro do mercado de trabalho, com empregos ruins e instáveis gerando renda insuficiente para garantir padrão de vida mínimo, com a falta de acesso a terra, segurança e aos direitos humanos. Porém em alguns casos, esse

mesmo trabalho informal é usado como uma forma de elaborar ou reinventar seus negócios de trabalhos, e primordial, “ganhar na vida”.

A insegurança que os trabalhadores são submetidos no processo de precarização do trabalho fragiliza as possibilidades de luta e de enfrentamento das condições de exploração postas, a esses trabalhadores, os quais tem direcionado, cada vez mais forças para a garantia mínima da manutenção das condições objetivas de vida (MATSUMOTO, 2017).

A informalidade transcreve-se em uma situação de ausência contratual legal, que se relaciona a condição do emprego doméstico e se aplica sobre esses trabalhadores como uma situação de exploração. Ao se perceber que a categoria das atividades do emprego doméstico é desvalorizada e que a mesma é posta em uma interação de trabalho pouco organizado judicialmente nota-se que a relação entre a exploração e a precarização está situada na desvalorização social desse tipo de atividade, exercida em sua maioria por mulheres (CRUZ, 2011).

Para Maeda (2017) Essa ilegalidade não é mera falta de formalidade burocrática, como poderíamos pensar a partir da expressão “trabalho informal”, pois poderíamos associar a informalidade a algo desburocratizado, descomplicado. Significa sim a precarização das condições de trabalho com a exclusão da trabalhadora do acesso a uma série de direitos sociais, numa estratégia predatória de redução de custos do trabalho, com a manutenção do controle (subordinação).

A condição de trabalhadora informal não é fruto de exercício de autonomia de vontade nem expressão de liberdade ou igualdade. Não ter seu contrato de trabalho formalizado gera para a trabalhadora uma grande insegurança sobre até quando terá emprego ou que direitos serão “concedidos” pelo empregador (MAEDA, 2017).

Mas não são apenas os direitos trabalhistas que são afetados pela informalidade. Por exemplo, no tocante ao trabalho doméstico “sem carteira assinada”, o SEADE- Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados, adverte que a grande maioria de trabalhadoras domésticas não contribuíram para Previdência Social, o que provoca um agravamento da condição de vulnerabilidade (MAEDA, 2017).

Segundo Pina (2017), de 2003 a 2014, segundo dados do Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o contingente de domésticas sem carteira assinada que contribuíam para o INSS aumentou de 8% para 23% no período.

Ainda para Pina, a categoria tem dificuldade de se aposentar por tempo de contribuição, já que o setor é marcado por grande informalidade. No último trimestre de 2016,



68,1% das trabalhadoras da área não tinham carteira assinada. A obrigatoriedade de 300 contribuições para essas trabalhadoras de um mercado extremamente informal vai tornar a aposentadoria para a categoria “praticamente impossível”. O gráfico 3 representa a crescimento e a representatividade do trabalho das Empregadas Domésticas no Brasil.

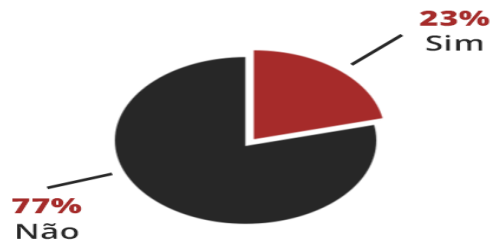
**Gráfico 3: Mercado de Trabalho para Empregadas Domésticas**

**Mercado de trabalho para empregadas domésticas ainda é INFORMAL**

**Carteira assinada**  
(Quarto trimestre de 2016)



**Trabalhadoras Informais que contribuem com o INSS**



Fonte: PNADC/IBGE

Fonte: Brasil de Fato, 2017.

Como afirma Maeda (2017) ampliação da proteção trabalhista e previdenciária para essa categoria significa um avanço importante, mas a alta parcela de mensalistas sem carteira assinada e de diaristas que não participam do programa de previdência contribui para a desvalorização desse tipo de trabalho, exercido em condições diferenciadas da maioria das ocupações.

Mesmo que o contrato de trabalho seja obrigatório, Pina (2017) ressalta que a baixa fiscalização e as relações de trabalho baseadas em relações afetivas familiares ajudam a manter a informalidade no emprego, o que pode desestimular os empregadores a seguir com a formalização mais protetiva.

A permissão para a terceirização, já regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, a dita “reforma trabalhista”, pode ser preocupante, pois, na prática, está relacionada com o trabalho informal, na lógica de redução de custos para o empregador.

Contudo, o trabalho informal e a flexibilização associam-se de forma a reduzir ou afetar negativamente os direitos trabalhistas dos empregados decorrendo a desregulamentação e precarização das condições laborais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A precarização do trabalho pode ser apontada como um dos principais problemas relacionado ao processo de reestruturação e organização trabalhista. As formas de produzir e os modos de organizar e regular o trabalho no Brasil, via terceirização, efetivam-se com o decorrer do tempo. Em dias atuais a precariedade é vivida pelos trabalhadores em determinadas condições de trabalho decorrentes dessa estruturação.

A legislação trabalhista passou por diversas mudanças, e no que tange a terceirização, foi se expandindo e estruturando-se firmemente nos contratos de trabalho. Porém os diversos efeitos causados sobre os trabalhadores, principalmente na flexibilização das relações de trabalho, tanto no aspecto econômico quanto social, revelam situações do meio trabalhista que interferem na qualidade de vida dos trabalhadores.

Os terceirizados possuem menor salário, trabalham mais, há maior rotatividade, permanecendo menos tempo nos empregos, além de estarem mais sujeitos à acidentes de trabalho. A terceirização consiste em de redução de direitos e exposição do trabalhador a situações prejudiciais, como doenças, redução de salário, e falta de segurança no trabalho.

Em contra partida houve, no Brasil, um avanço na regulamentação do direito do trabalho no que se refere às trabalhadoras domésticas. Além de ser uma categoria que registrou crescimento, foi a categoria que conquistou uma equidade aos outros trabalhadores perante a legislação trabalhista.

Mesmo com todo o avanço alcançado, somente a regulamentação adequada desse trabalho não tem sido capaz de reverter de maneira eficiente a cultura da servidão que caracteriza o trabalho doméstico, o que se amplia perante à crise econômica vivenciada pelo país desde 2014.

A categoria dos empregados domésticos ainda é tomada de preconceitos e suas funções ainda são consideradas inferiores por grande parcela da sociedade, tratando-os como um trabalho subalterno.

Tal concepção pode ser atrelada ao passado e origem da categoria, e associado a uma cultura escravagista. Assim, pesquisas mostram que o trabalho doméstico é exercido majoritariamente por mulheres negras.

Apesar dos avanços obtidos pela categoria, a ocupação de empregada doméstica está dentre as mais precárias, destacando a persistência da informalidade e o trabalho precoce de meninas, ou seja, o trabalho infantil.

O trabalho doméstico mostra-se para parte das mulheres como um caminho para obter uma renda. Isso ocorre pela exclusão de atuarem em segmentos do mercado de trabalho, em especial pela exclusão em tarefas melhor remuneradas e de maior prestígio.

Os avanços obtidos representam uma tentativa de assegurar o mínimo legal de proteção às empregadas domésticas em suas relações de trabalho. Apesar de importante, o reconhecimento jurídico não é suficiente para alterar uma cultura enraizada socialmente que constitui a cultura da servidão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Mariana Macedo. **Trabalho Doméstico no Brasil: A luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos**. DF – 2015

ARRUDA, Odessa. **PEC das domésticas. Assinar a carteira ou demitir?**. 30/03/2013. Disponível em: <<http://a redacao.com br/artigos/26214/pec-das-domesticas#sthash.XmXq701p.dpuf>>. Acesso em 09 março 2017.

BALTAR, P. et al. **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira**. *GLU Working Papers*, n. 9, Global Labour University, Acesso em Fevereiro de 2017

\_\_\_\_\_, Paulo – **A Mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Caxambu – MG – 2009

\_\_\_\_\_, Paulo – **Política Econômica e Mercado de Trabalho (2000 – 2006)** Campinas – SP – 2007

\_\_\_\_\_, Paulo. **Crescimento da Economia e Mercado de Trabalho no Brasil**. Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea 2015. Disponível em<[http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2036.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf)> Acesso em maio de 2017.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em<[http://www.planalto.gov.br/ccivi\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivi_03/constituicao/constituicao.htm)<. Acesso em: 09 de maio de 2017.

Campanha de Combate à Terceirização: Não à precarização 06 DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT 2006/2009. Disponível em: <[http://cut.org.br/system/uploads/action\\_file\\_version/268bc92bdfbe9a5f80b77943cc959ad5/file/cartilhatercerizar.pdf](http://cut.org.br/system/uploads/action_file_version/268bc92bdfbe9a5f80b77943cc959ad5/file/cartilhatercerizar.pdf)> Acesso em julho de 2017.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Nota Técnica 2017: **Terceirização e precarização das condições de trabalho**. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em maio de 2017.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000./ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. -- São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/serve/serie.do>> Acesso em maio de 2017.

\_\_\_\_\_, - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Nota Técnica 2016: **Impactos da recessão econômica e do ajuste fiscal sobre o mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec159recessaoAjusteFiscal.pdf>> Acesso em agosto de 2017.

DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: Novos e velhos desafios**. Salvador – BA -2011

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade e do Estado**. In: Barbárie e Civilização. Rio de Janeiro, Editora: Civilização Brasileira, 1984file:///C:/Users/karin/Downloads/2850-8159-1-PB.pdf Acesso em: 23/06/2017 às 21:54

HILGEMBERG, Cleide Maria de Almeida Tupich. **Efeito na crise municipal de 2008 no mercado de trabalho industrial dos estados brasileiros** – Rio Grande do Sul – 2013.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D71885.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D71885.htm) Acesso em: 23/10/2017 às 21:54

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) Acesso em: 23/06/2017 às 20:59

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm) Acesso em: 23/07/2017 às 21:32

IBGE - Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa 2003 – 2006**. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Retrospectiva2003\\_2006.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Retrospectiva2003_2006.pdf)> Acesso em setembro de 2017

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Um Breve Panorama dos Principais Agregados do Mercado de Trabalho Brasileiro Segundo as PNADS de 2001 a 2006**. Disponível em <[http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/02\\_notatecnica01.pdf](http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/02_notatecnica01.pdf)> Acesso em maio de 2017

IZÍDIO, Cláudio Gonçalves. **Terceirização: Evolução Legislativa da Terceirização no Brasil** – 2017.

LEGISLAÇÃO INFORMATIZADA – **Lei de 13 de Setembro de 1830** – Publicação Original

LINHART, D. (2014). **Entrevista. Trabalho, Educação e Saúde**, 9(1), 149-160.

LOPES, Monica Sette. **Feminino e o Trabalho Doméstico: paradoxos da complexidade** – Belo Horizonte – MG – 2016

MAEDA, Patrícia. **Trabalho Informal Feminino e a “deforma” trabalhista** – 2017

MELO, Maria Betânia de Ávila. **O tempo de trabalho das empregadas domésticas entre dominação e exploração e resistência**. Recife – PE. 2009

MERCADO DE TRABALHO: **conjuntura e análise 2009** / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho e Emprego.- v.1, n.0, (mar.1996) - Brasília: Ipea: MTE, 1996-Disponível em  
<[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/BMT\\_completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/BMT_completo.pdf)>  
Acesso em setembro de 2017

Mercado de trabalho: conjuntura e análise 2010 / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho e Emprego.- v.1, n.0, (mar.1996) - Brasília: Ipea: MTE, 1996-Disponível em  
<[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt42\\_completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt42_completo.pdf)>  
Acesso em setembro de 2017

Mercado de trabalho: conjuntura e análise 2010/ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho e Emprego – v.1, n.0, (mar.1996) – Brasília: Ipea: MTE, 1996 – Disponível em  
[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt44\\_17\\_completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt44_17_completo.pdf)  
df Acesso em: 23/06/2017 às 21:54

Mercado de trabalho: conjuntura e análise 2011 / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho e Emprego.- v.1, n.0, (mar.1996) - Brasília: Ipea: MTE, 1996-Disponível em  
<[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt49\\_completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt49_completo.pdf)>  
> Acesso em junho de 2017

Mercado de trabalho: conjuntura e análise 2014/ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho e Emprego – v.1, n.0, (mar.1996) – Brasília: Ipea: MTE, 1996 – Disponível em:  
<[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt\\_59\\_completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt_59_completo.pdf)>  
f> Acesso em junho de 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Mercado e trabalho conjuntura e análise**. 2012

MOTA, Uraniano. **As empregadas Domésticas e a escravidão**. 2014

MUNIZ, Renata. **Empregada Doméstica: Uma Herança de escravidão**

PINA, Álvaro – **Trabalho assalariado e Capital** – Karl Marx. 2006.

PINA, Rute. **Por conta da informalidade, empregadas domésticas já tem dificuldades em se apresentar** – São Paulo – SP – 2017.

REGIÃO NEWS. **Setor de emprego formal encolhe e vaga sem carteira volta crescer**-2016.

Revista do CAAP - 1º Semestre - 2009  
<https://www2.direito.ufmg.br/revistadoaacp/index.php/revista/article/viewFile/32/31>

SANTANA, Munich. **Trabalho Doméstico de adolescentes e reprodução das desiguais relações de gênero**. 2005

SARAIVA, Romeu. **Terceirização: História, detalhes e reflexos**. 2015

SOUZA, Andréa P. **Terceirizadas são campeãs em calote trabalhistas** – São Paulo – SP – 2013

Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em

<[http://cut.org.br/system/uploads/action\\_file\\_version/c3cfec72980c4bf923f83f7e27a31db1/fil\\_e/af-dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-grafica.pdf](http://cut.org.br/system/uploads/action_file_version/c3cfec72980c4bf923f83f7e27a31db1/fil_e/af-dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-grafica.pdf)> Acesso em agosto de 2017

Tese: **"Eu não Trato Empregada como Empregada": As Empregadoras e os Desafios do Trabalho Doméstico Remunerado** AUTORA Thays Almeida Monticelli, Universidade Federal do Paraná. <https://www.nexojournal.com.br/academico/2017/10/19/Os-desafios-da-contrata%C3%A7%C3%A3o-legal-no-emprego-dom%C3%A9stico>

WANTIL, Elaine de Almeida Teixeira. **A Categoria do Trabalho na Produção Teórica de Marilda Iamamoto**. Vitória/ES – 2014.