

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
DOUTORADO EM DIREITO PÚBLICO**

LENARA GIRON DE FREITAS

**DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL:
COMUNICAÇÕES E ACOPLAMENTOS ESTRUTURAIS PARA SUA EFETIVA
INSTITUCIONALIZAÇÃO**

SÃO LEOPOLDO

2022

LENARA GIRON DE FREITAS

**DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL:
COMUNICAÇÕES E ACOPLAMENTOS ESTRUTURAIS DOS SISTEMAS PARA
SUA EFETIVA INSTITUCIONALIZAÇÃO**

Tese apresentada como requisito parcial para a
obtenção do título de Doutora em Direito pelo
Programa de Pós-Graduação em Direito da
Universidade do Vale do Rio dos Sinos –
UNISINOS

Orientador: Prof. Pós-Dr. Leonel Severo Rocha
Coorientadora: Profa. Pós-Dra. Denise Fincato

São Leopoldo

2022

F866d Freitas, Lenara Giron de
Direito do trabalho doméstico no Brasil: comunicações e acoplamentos estruturais dos sistemas para sua efetiva institucionalização. / Lenara Giron de Freitas -- São Leopoldo, 2022.
495 f. : il. ; color. ; 30cm.

Tese (Doutorado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2022.
Orientador: Prof. Pós Dr. Leonel Severo Rocha.
Coorientadora: Profa. Pós Dra. Denise Fincatto

1. Direito - Trabalho - Empregado doméstico. 2. Institucionalização. 3. Teoria dos sistemas. 4. Autopoiese. 5. Acoplamento estrutural. I. Título. II. Rocha, Leonel Severo. III. Fincatto, Denise.

CDU 34:331-057.157

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD
NÍVEL DOUTORADO

A tese intitulada: “DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: COMUNICAÇÕES E ACOPLAMENTOS ESTRUTURAIS DOS SISTEMAS JURÍDICO, ECONÔMICO, POLÍTICO E TECNOLÓGICO PARA SUA EFETIVA INSTITUCIONALIZAÇÃO”, elaborada pela doutoranda Lenara Giron de Freitas, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de DOUTORA EM DIREITO.

São Leopoldo, 01 de agosto de 2022.



Prof. Dr. **Anderson Vichinkeski Teixeira**,
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dr. Leonel Severo Rocha Participação por Webconferência

Coorientadora: Dra. Denise Pires Fincato Participação por Webconferência

Membro: Dr. André Rafael Weyermuller Participação por Webconferência

Membro: Dr. Marco Antônio César Villatore Participação por Webconferência

Membro: Dr. Guilherme Wünsch Participação por Webconferência

Membro: Dra. Raquel von Hohendorff Participação por Webconferência

À minha filha Pietra, que me apresentou um novo mundo, alegrando e
colorindo ainda mais minha vida.

Aos que trabalham em prol de uma sociedade justa e fraterna.

AGRADECIMENTOS

A Deus, simplesmente, por tudo!

Ao meu amor, Rodrigo de Freitas, meu companheiro de jornada, por entender meus momentos de reclusão, por toda a ajuda e por sempre estar ao meu lado, incentivando-me, fortalecendo-me e tornando meus dias mais fáceis e alegres.

À minha filha, Pietra Giron de Freitas, que foi concebida no decorrer do Curso do Doutorado e hoje tem 2 anos e 8 meses, por ter me trazido tanta leveza na escrita da tese e muitas alegrias.

Aos meus pais, Clara Maria Giron da Silva e Eneri Moraes da Silva, minha rede de apoio, por todo o incentivo, por todo o amor e, acima de tudo, por terem transmitido princípios de vida que me tornaram uma pessoa capaz de respeitar o próximo e sempre tomar decisões que me tragam paz.

À minha irmã Gislaine Giron, pela torcida constante, pelas conversas e pela amizade.

À minha vó Dilce Jaci Giron, por toda a alegria e por me passar a segurança de que eu nasci para ser o que sou e fazer o que faço.

Ao Professor Leonel Severo Rocha, com muita admiração por toda sua história acadêmica, pelas orientações, ensinamentos, oportunidades, amizade e, em especial, pelo incentivo e pela confiança. Obrigada por fazer parte da minha caminhada profissional desde a Graduação, dando-me a chance de amadurecer sabendo que tudo pode ser diferente do que é e que toda frustração (sistêmica) é importante para o crescimento. A Teoria dos Sistemas pode se aplicar em todos os campos da vida!

Aos Professores deste PPGD, pelas aulas e contribuições para minha formação acadêmica. Em especial, ao professor Wilson, grande professor, que está sempre buscando compartilhar conhecimento e material. Obrigada pelas aulas incríveis (repletas de metodologias ativas) e pelas experiências compartilhadas no intercâmbio na Faculdade de Direito de Lisboa!

À Professora Denise Fincato, com toda minha admiração pela professora e pessoa que é, pelo suporte, pelas conversas pontuais e incentivadoras, pelas contribuições e orientações, que foram de grande valia para a conclusão desta tese em tempo hábil.

Ao professor Dário Rodriguez, pelo carinho e por ter me enviado, há algum tempo, seus livros do Chile para que eu pudesse engrandecer minha pesquisa com suas relevantes contribuições, que também foram utilizadas nesta Tese.

À minha querida amiga Ana Paula Atz, fonte de inspiração, que me acompanhou nos primeiros passos da vida acadêmica, e desde lá seguimos juntas! É um presente que o PPG da Unisinos me deu, em 2006. Obrigada pelos incentivos, por estar ao meu lado, por podermos dividir tantas experiências desta vida. Que sigamos compartilhando muitos momentos!

A todos os meus colegas, com quem dividi discussões produtivas e aprendizados. Em especial: Bárbara de Cesaro, Fernanda Borghetti, Jose Reich, Patrícia Martins e Carlos Alexandre Michaello. Desejo-lhes felicidades e muito sucesso sempre!

Aos funcionários da UNISINOS, em especial, à Vera Loebens e ao Ronaldo, que trabalharam por longos anos na secretaria do PPG, por todo o auxílio e o carinho despendido.

À UNISINOS, por todo amor que tenho por esta instituição onde vivi muitos dos melhores momentos da minha vida.

À CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – pela bolsa e pelo importante auxílio institucional.

*“A forma de sociedade globalizada implica uma
reconstrução necessária do que é o Direito, que
exige, entre outras dimensões, uma observação
diferenciada do Tempo.”*

Leonel Severo Rocha

RESUMO

O trabalho doméstico é uma das mais antigas atividades laborativas. Embora reconhecido no sistema social como um dos trabalhos mais primitivos, apenas a partir de 2013, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 e com a publicação da Lei Complementar nº 150, no ano de 2015, recebeu regulamentação que equipara a categoria dos trabalhadores domésticos, com algumas ressalvas, aos trabalhadores urbanos. Esse conjunto legislativo considera-se de extrema importância para a formação do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, no entanto, diante de sua insuficiência para os fins da institucionalização desse Direito, outros meios de produção das expectativas, para além das vias tradicionais do Estado, devem ser analisados. Adota-se nesta pesquisa o conceito de institucionalização trazido na Teoria dos Sistemas de Luhmann, segundo o qual institucionalizar é fazer com que as expectativas saiam do modelo simples de interação social e obtenham uma ressonância geral capaz de constituí-las como pauta de comportamento comum e válidas para todos. Portanto, o trabalho ora apresentado pretende responder à indagação científica: de que forma estão ocorrendo as comunicações entre os sistemas do Direito, da Economia, da Política e da Tecnologia para a busca da efetiva institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil? Parte-se do suposto do esgotamento do modelo normativo e chega-se à constatação de que há diversas comunicações sociais e acoplamentos estruturais na direção dessa institucionalização, para além das vias tradicionais do Estado, das comunicações advindas da OIT e das convenções coletivas. O estudo foca em fórmulas de institucionalização, como: os contratos entre empregado e empregador (estabelecendo expectativas normativas); as comunicações afetivas e fraternas; as políticas públicas e sociais, com a cooperação de organizações não governamentais e empresas privadas; as ações do Ministério Público do Trabalho e, por fim, a generalização da informação através da internet e aplicativos (tecnologia), que facilitam, multiplicam e alcançam a comunicação das expectativas, partindo-se do pressuposto de que quanto mais comunicação houver no sentido de repetição e institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, tanto mais se fortalecerão as estruturas desse subsistema. Utiliza-se, para tanto, como aporte teórico central, a Teoria dos Sistemas luhmaniana, com abordagem de tipo sistêmica. Os métodos de procedimento empregados foram o histórico e o monográfico, e o método de interpretação jurídica utilizado foi o sociológico. A pesquisa, eminentemente bibliográfico-documental, complementa-se com alguns levantamentos de dados em plataformas digitais oficiais e pela observação da realidade

advinda do exercício, pela autora, da atividade de consultoria no cenário do problema de pesquisa.

Palavras-chave: direito do trabalho doméstico; institucionalização; teoria dos sistemas; comunicação; autoapoiese; acoplamento estrutural.

ABSTRACT

Domestic work is one of the oldest work activities, which, although recognized in the social system as one of the most primitive jobs, only after 2013, with the enactment of EC n° 72 and with the publication of LC n° 150 in the year of 2015, it received regulations that compare the category of domestic workers, with some reservations, to urban workers. This legislative set is extremely important for the formation of the Domestic Labor Law Subsystem, however, given its insufficiency for the purposes of the institutionalization of Domestic Labor Law, other means of producing expectations beyond the traditional ways of the State were analyzed. The concept of institutionalization introduced in Luhmann's Systems Theory is adopted in this research, according to which to institutionalize is to make expectations leave the simple model of social interaction and obtain a general resonance capable of constituting them as a common and common behavior agenda. valid for everyone. Therefore, the work presented here intends to answer the scientific question: How are communications between the systems of law, economics, politics and technology taking place in the search for the effective institutionalization of Domestic Labor Law? It starts from the assumption of the exhaustion of the normative model and arrives at the realization that there are several social communications and structural couplings in the direction of the institutionalization of the law of domestic work beyond the traditional channels of the State, the communications coming from the ILO and the collective conventions. The study focuses on institutionalization formulas such as contracts between employee and employer (establishing normative expectations), affective and fraternal communications, public and social policies with the cooperation of non-governmental organizations and private companies, the actions of the Public Ministry of Labor and finally, the generalization of information through the internet and applications (technology) that facilitate, multiply and reach the communication of expectations, based on the assumption that the more communication there is in the sense of repetition and institutionalization of the right to domestic work, the more the more the structures of this subsystem are strengthened. For this purpose, Luhmann's Systems Theory was used as a central theoretical contribution, with a systemic approach. The procedural methods used were historical and monographic and the method of legal interpretation used was sociological. The research, eminently bibliographic-documentary, is complemented with some data surveys on official digital platforms and with the observation of the reality arising from the exercise, by the author, of the consulting activity in the scenario of the research problem.

Keywords: domestic work law; institutionalization; systems theory; communication; autopoiesis; structural coupling.

RESUMEN

El trabajo doméstico es una de las actividades laborales más antiguas, que si bien se reconoce en el sistema social como uno de los trabajos más primitivos, sólo a partir del año 2013, con la promulgación de la CE N° 72 y con la publicación de la LC N° 150 en el año 2015, recibió una regulación que lo equipara a la categoría de trabajadores domésticos, con algunas excepciones, a los trabajadores urbanos. Este conjunto de legislación fue sumamente importante para la formación del Subsistema de Derecho del Trabajo Doméstico, sin embargo, ante su insuficiencia para los fines de la institucionalización del Derecho del Trabajo Doméstico, se analizaron otros medios de producción de expectativas más allá de las vías tradicionales del Estado. Se adopta en esta investigación el concepto de institucionalización aportado en la Teoría de Sistemas de Luhmann, según el cual institucionalizar es hacer que las expectativas salgan del modelo simple de interacción social y obtengan una resonancia general capaz de constituir las como pautas de comportamiento común y válido para todos. Por lo tanto, el trabajo que aquí se presenta pretende responder a la pregunta científica: ¿Cómo se producen las comunicaciones entre los sistemas del derecho, la economía, la política y la tecnología en la búsqueda de la institucionalización efectiva del Derecho Laboral Interno? Partimos del supuesto del agotamiento del modelo normativo y llegamos a la conclusión de que existen diversas comunicaciones sociales y acoplamientos estructurales en la dirección de institucionalizar el derecho laboral interno más allá de los canales tradicionales del Estado, las comunicaciones derivadas de la OIT y los convenios colectivos. El estudio se centra en fórmulas de institucionalización como los contratos entre empleado y empleador (que establecen expectativas normativas), la comunicación afectiva y fraterna, las políticas públicas y sociales con la colaboración de organizaciones no gubernamentales y empresas privadas, la actuación de la Fiscalía del Trabajo y, por último, la generalización de la información a través de internet y de aplicaciones (tecnología) que facilitan, multiplican y alcanzan la comunicación de expectativas, partiendo del supuesto de que cuanto más comunicación haya hacia la repetición e institucionalización del derecho laboral interno, más se fortalecen las estructuras de este subsistema. Para ello, se utilizó la Teoría de Sistemas Luhmaniana como aportación teórica central, con un enfoque sistémico. Los métodos de procedimiento utilizados fueron históricos y monográficos y el método de interpretación jurídica utilizado fue el sociológico. La investigación, eminentemente bibliográfica-documental, se complementó con algunos relevamientos de datos en plataformas

digitales oficiales y con la observación de la realidad surgida del ejercicio, por parte del autor, de la actividad de consultoría en el escenario del problema de investigación.

Palavras-chave: derecho del trabajo doméstico; la institucionalización; teoría de los sistemas; comunicación; autopoiesis; acoplamiento estructural.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Generalização das expectativas	61
Figura 2- Consulta Pública	188
Figura 3 - Tela do Esocial	258
Figura 4 - Tela do Esocial	258
Figura 5 - Imagem afiliados da CONLACTRAHO	279
Figura 6 - Publicação Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	285
Figura 7 - Publicação OIT (Para que servem os sindicatos de trabalhadoras domésticas?)...285	
Figura 8 - Distribuição das trabalhadoras domésticas	355
Figura 9 - Notificação do Ministério do Trabalho e Previdência	371
Figura 10 - Casa Doméstica Cidadã	382
Figura 11 - Casa Bombril	383
Figura 12 - Capa da história em quadrinhos: Doméstica, Sim!.....	393
Figura 13 - Página do aplicativo Parafuso.....	399

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Convenção nº 89 e Recomendação nº 201 da OIT	138
Quadro 2 - Diferenças entre Sobreaviso e Prontidão	231
Quadro 3 - Legislações Seguro-desemprego	246
Quadro 4 - Diferenças entre as Férias do Empregado Doméstico e do Empregado Urbano .	259
Quadro 5 - Benefícios do Ben Familiar para as Empresas/ Empregadores.....	294
Quadro 6 - Benefícios do Ben Familiar para os Trabalhadores e suas Famílias	295

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Pisos salariais para empregados domésticos em 2022	210
Tabela 2 - Pisos salariais, Convenção Coletiva ano de 03/2021 a 03/2022	287
Tabela 3 - Enviada pelo TRT da 4ª Região - Processos em que consta o assunto Empregado Doméstico.....	351
Tabela 4 - Enviada pelo TRT da 2ª Região. Processos em que consta o assunto Empregado Doméstico	352
Tabela 5 - Enviada pelo TRT da 15ª Região. Processos em que consta o assunto Empregado Doméstico.....	352
Tabela 6 - Prática não oficial de salário de contribuição a partir de 01/2022	361

LISTA DE SIGLAS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEO	Chief Executive Officer
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CF	Constituição Federal
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
DL	Decreto-Lei
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
EC	Emenda Constitucional
FENATRAD	Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LC	Lei Complementar
MP	Me
didá Provisória	
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
SEDCAR	Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região
SEDESP	Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo
SEDOM	Sindicato dos Empregadores Domésticos do Distrito Federal

SEO	Search Engine Optimization
SINDOMÉSTICA	Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo
SINEED/RJ	Sindicato Estadual dos Empregadores Domésticos do Rio de Janeiro
STDMS	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	22
2 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: DA INVISIBILIDADE LEGISLATIVA À FORMAÇÃO E À EVOLUÇÃO DAS EXPECTATIVAS NORMATIVAS DO SUBSISTEMA DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO A PARTIR DA TEORIA DOS SISTEMAS DE NIKLAS LUHMANN..	34
2.1 CONCEITOS BÁSICOS DA TEORIA DOS SISTEMAS DE NIKLAS LUHMANN.....	35
2.1.1 Niklas Luhmann e os sistemas sociais autopoieticos	36
2.1.2 Comunicação e o afastamento da ideia de indivíduo no centro do sistema social ...	47
2.1.3 Sistema do direito/ Jurídico como um sistema parcial autopoietico.....	52
2.1.4 Institucionalização para a teoria dos sistemas	62
2.1.5 Pluralismo/Policontextualidade/Transconstitucionalismo.....	65
2.1.6 Acoplamento estrutural como forma de comunicação do direito com a sociedade e a análise do trabalho assalariado no meio social como um acoplamento do sistema político, jurídico e econômico	76
2.2 SISTEMA, SUBSISTEMA OU MICROSSISTEMA DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	81
2.3 ANÁLISE HISTÓRICA DA ORIGEM ESCRAVOCRATA DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E A INVISIBILIDADE LEGISLATIVA DIANTE DA EVOLUÇÃO DAS EXPECTATIVAS DO DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO.....	86
2.4 FORMAÇÃO E EVOLUÇÃO DO SUBSISTEMA DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	102
2.4.1 Produção de expectativas normativas não institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno	103
2.4.2 A superação do conceito do trabalho doméstico como “não trabalho”.....	112
2.4.3 Surgimento de novas estruturas para o direito do trabalho doméstico: OIT e produção de expectativas normativas institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno.....	120
2.4.4 Produção de expectativas normativas institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno no Brasil.....	148
3 EXPECTATIVAS NORMATIVAS DO SUBSISTEMA DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO: A ESTRUTURA DO DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	161

3.1 ESTRUTURA DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO: FRUSTRAÇÕES DAS EXPECTATIVAS NORMATIVAS	163
3.1.1 Conceito de empregado doméstico diante das expectativas normativas após a Lei Complementar nº 150/2015: elementos caracterizadores do vínculo empregatício e a polêmica da quantidade de dias de trabalho na semana.....	164
3.1.1.1 Continuidade: “mais de duas vezes por semana”	175
3.1.2 Espécies de empregado doméstico e algumas controvérsias.....	182
3.1.3 Empregador doméstico diante das expectativas normativas após a LC nº 150/2015	193
3.1.3.1 Sucessão de empregadores domésticos e a responsabilidade solidária da empregadora que administra o vínculo de um incapaz	194
3.1.3.2 Consórcio de empregadores domésticos	200
3.1.4 Direito do trabalho doméstico: as principais omissões, pontos controvertidos entre a aplicação da lei complementar 150/2015 e CLT, a partir da análise sistêmica	208
3.1.4.1 Piso salarial.....	209
3.1.4.2 Jornada de trabalho do trabalhador doméstico	211
3.1.4.2.1 Jornada parcial e salário proporcional.....	212
3.1.4.2.2 Jornada compensatória e banco de horas.....	219
3.1.4.2.3 Intervalos intrajornada e interjornada	221
3.1.4.2.4 Horas de sobreaviso, prontidão e adicional noturno.....	229
3.1.4.2.5 Controle da duração do trabalho: o registro do ponto.....	238
3.1.4.2.6 Ajuste do contrato de trabalho vigente conforme a previsão de limitador de jornada	241
3.1.4.3 Contrato de trabalho intermitente	242
3.1.4.4 Seguro-desemprego	244
3.1.4.5 Insalubridade e periculosidade	248
3.1.4.6 Benefício por incapacidade temporária (auxílio-doença) do profissional doméstico	254
3.1.4.7 Férias	256
3.1.4.8 Adicional viagem.....	262
3.1.4.9 Alimentação e vale-transporte	263
3.2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO DOMÉSTICO	265
3.2.1 Organização sindical na perspectiva da teoria dos sistemas	267
3.2.1.1 Negociações coletivas.....	271
3.2.2 Direito coletivo do trabalho doméstico	273

3.2.2.1 Organizações sindicais representativas dos empregados e do empregador doméstico em nível internacional e no Brasil	278
3.2.2.2 O Acoplamento do sistema econômico e do direito através das negociações coletivas	286
3.2.3 Análise da jurisprudência quanto à aplicação da convenção coletiva de São Paulo	297
3.2.4 Dificuldade da representação sindical do direito do trabalho doméstico	309
4 COMUNICAÇÃO DO SISTEMA JURÍDICO, ECONÔMICO E TECNOLÓGICO PARA INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO: CONTRATO DE TRABALHO, FRATERNIDADE, AÇÕES POLÍTICAS E TECNOLOGIA.....	313
4.1 O ACOPLAMENTO DO SISTEMA ECONÔMICO E DO DIREITO ATRAVÉS DO CONTRATO DE TRABALHO COMO MECANISMO DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONALIZANTE: REGULAÇÃO REGULADA E A AFETIVIDADE E FRATERNIDADE PRESENTES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO	314
4.1.1 Contrato de trabalho – Acoplamento do subsistema do direito do trabalho doméstico e econômico	315
4.1.1.1 Cláusulas contratuais na relação de trabalho doméstico	326
4.1.2 Natureza jurídica do direito do trabalho doméstico e a ideia de autorregulação regulada	331
4.1.2.1 Efetivação e controle dos direitos humanos pelos Estados	338
4.1.3 A afetividade como reguladora do contrato de trabalho doméstico e a comunicação fraterna na institucionalização de um direito do trabalho digno.....	341
4.2 O ACOPLAMENTO DO SISTEMA ECONÔMICO, JURÍDICO E POLÍTICO COMO MECANISMO DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONALIZANTE DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO DIGNO	353
4.2.1 Projetos de lei	357
4.2.1.1 Dedução do imposto de renda da pessoa física do empregador doméstico e redução da cota previdenciária do empregador.....	357
4.2.1.2 Projeto de lei referente ao seguro-desemprego.....	362
4.2.1.3 Inclusão dos empregados domésticos no Programa de Integração Social - PIS- Pasep.	363
4.2.1.4 Previsão do contrato de experiência e aviso-prévio ao empregado doméstico	364
4.2.1.5 Utilização de elevadores sociais	366

4.2.2 Fiscalização através de notificações	367
4.2.3 Campanha pelo trabalho doméstico decente	373
4.2.4 Qualificação do trabalho doméstico.....	374
4.2.5 Cooperação com organizações não governamentais (ONGs, empresas e Ministério Público do Trabalho	389
4.3 TECNOLOGIA COMO MEIO DE COMUNICAÇÃO PARA INSTITUCIONALIZAR O TRABALHO DOMÉSTICO	395
4.3.1 Observações sobre as plataformas de compartilhamento.....	396
4.3.2 Tecnologia da informação como meio de comunicação e institucionalização do direito do trabalho doméstico através da publicização do direito	406
4.3.2.1 Aplicativos institucionalizadores do direito do trabalho doméstico.....	409
4.3.2.2 Conteúdos de direito do trabalho doméstico na internet, produzidos por empresas privadas: temas pesquisados de forma recorrente	413
5 CONCLUSÃO.....	419
REFERÊNCIAS	453

1 INTRODUÇÃO

Acredito na possibilidade de construir uma sociedade digna de ser vivida, ou seja, que me sensibilize cotidianamente.

Luís Alberto Warat¹

As bases da presente tese começaram a ser desenvolvidas durante o período em que sua autora esteve na atividade de Bolsista de Mestrado (CAPES/Proex), no âmbito do Programa de Pós-Graduação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - de março de 2013 até fevereiro de 2015. E continuaram, posteriormente, durante o período como Bolsista do Doutorado (CAPES/Proex), no âmbito do Programa de Pós-Graduação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - de março de 2018 até junho de 2022 -, com pesquisa vinculada à Linha “Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização” - Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos/RS - e ao projeto de pesquisa “Teoria do Direito e Evolução Social”, do professor orientador: Leonel Severo Rocha.

Por oportuno, os estudos de Mestrado resultaram na dissertação intitulada “*A estrutura do Sistema do Direito do Trabalho em uma sociedade mundial além da OIT: OMC e Organizações Sindicais Internacionais*”, a qual originou diversos artigos, já publicados. O trabalho desenvolvido, à época, teve como preocupação dar contribuição para a ciência do Direito na formulação de novas observações jurídicas aptas a analisar de que forma as relações laborais estavam sendo regulamentadas na sociedade mundial diante do processo de globalização.

Naquele momento da pesquisa, analisou-se que a busca constante de lucro pelo sistema econômico (que através das organizações empresariais estava se estruturando, cada vez mais, para alcançar o baixo custo da produção), bem como a falta de parâmetros do Direito do Trabalho (mesmo em âmbito local), estava acarretando problemas na sociedade mundial, provocando a necessidade de reprodução do Sistema do direito. Constatou-se que o sistema político, com os avanços da sociedade mundial, passou a ter dificuldades para regulamentar os direitos laborais, pois os Estados, da forma como genericamente organizados, não se mostravam efetivos para resolução de relações de trabalho além de suas fronteiras².

¹ WARAT, Luis Alberto. **Direito, sujeito e subjetividade**: para uma cartografia das ilusões. [7 jan. 2011]. Entrevistadores: Eduardo Gonçalves Rocha e Marta Regina Gama Gonçalves. Salvador: Casa Warat, 2011. Disponível em: <http://luisalbertowarat.blogspot.com.br/2010/01/entrevista-luis-alberto.html>. Acesso em: 14 fev. 2022.

² Em um primeiro momento, defendeu-se que a solução estava na regulamentação dos direitos laborais no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Todavia, ainda que seja a organização mais importante em âmbito mundial, verificou-se que essa não possui estrutura efetiva para lidar com a complexidade dos direitos laborais devido à sua dificuldade de apresentar mecanismos que permitam aplicação de suas convenções, sua aceitação e, assim, sua reafirmação no âmbito interno. No entanto, identificou-se que,

No Doutorado, inicialmente, foi dado seguimento a essa temática, porém, em seu período de investigação, chegou-se à conclusão de seu esgotamento, sendo necessário repensar um novo tema, ligando-o à bagagem de pesquisa. Contribuíram para essa conclusão as reflexões elaboradas no exercício de atividades de docência, na participação em diálogos e palestras com o tema “Novas Tecnologias e Direito do Trabalho” e na atuação empresarial em setor de serviços de consultoria jurídica, que levam a pesquisadora, atualmente, a elaborar pareceres sobre o assunto do trabalho doméstico para clientes e consulentes de todo o Brasil. A partir desses postos de observação, passaram a ser identificadas diversas irritações sistêmicas, provenientes notoriamente de dúvidas de empregadores domésticos, da flutuação da doutrina, da atuação de autoridades administrativo-trabalhistas e de decisões judiciais.

Foi nesse contexto de *inputs* e *outputs* que surgiu a presente pesquisa de doutorado, a qual analisa, em sua base, a partir da Teoria dos Sistemas, a evolução da sociedade diante das frustrações que os sistemas parciais sofrem. Parte-se do pressuposto de que os ruídos externos e irritações provocam uma abertura cognitiva que possibilita ao sistema parcial evoluir, e, então, pensou-se na possibilidade de analisar como o subsistema parcial eleito (Direito do Trabalho Doméstico) está evoluindo, diante da complexidade social.

O Direito do Trabalho Doméstico demorou longos anos para iniciar um processo de institucionalização no sistema jurídico, com direitos equiparados aos do trabalhador urbano. Adotou-se, assim, nesta pesquisa, o conceito de institucionalização segundo Luhmann. Para a Teoria dos Sistemas de Luhmann, institucionalizar é fazer com que as expectativas saiam do modelo simples de interação social e obtenham uma ressonância geral capaz de constituí-la como pauta de comportamento comum válida para todos.

Para a efetividade da sua institucionalização, a sociedade, através dos sistemas sociais, apresenta constantes comunicações e acoplamentos estruturais, provocando a função autopoietica do sistema. A comunicação, nesse sentido, é o componente autopoietico dos

com o intuito de fornecer uma resposta à sociedade, a OIT reproduziu-se, prevendo o direito à liberdade sindical e o reconhecimento das negociações coletivas como princípios fundamentais. Portanto, na época, a dissertação de Mestrado pretendeu responder ao seguinte questionamento: de que forma os direitos laborais estão sendo regulados em uma sociedade mundial, diante da não efetividade da OIT? Acerca disso, constatou-se, naquela oportunidade, que uma das soluções decorre do acoplamento estrutural entre o Sistema do Direito do Trabalho e o Sistema Econômico, através de Tratados Internacionais, com a previsão de cláusulas sociais em uma atuação conjunta da Organização Mundial do Comércio (OMC) e da OIT. Para além da referida solução, e de forma mais efetiva, analisou-se, em notas conclusivas, que a negociação coletiva promovida pelas Organizações Sindicais e Empresas Transnacionais, através do acoplamento estrutural entre o Sistema do Direito do Trabalho e o Sistema Econômico, representava a maior efetividade. Concluiu-se que as Centrais Sindicais, através de manifestações sociais como as Greves, apresentavam um constante trabalho pela regulamentação mundial dos direitos laborais sociais, visando ao respeito e à dignidade do trabalhador. No oportuno, foram analisados casos concretos de efetividade de movimentos sindicais, com impactos no sistema econômico e resultados positivos.

sistemas sociais na busca da regulação das relações. E a Teoria dos Sistemas, por ser altamente complexa, é concebida como uma possibilidade de observar a complexidade social.

Um grande marco em nível mundial foram as comunicações oriundas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, diante das irritações sociais advindas das complexas condições precárias do trabalho doméstico, nas quais, rotineiramente, os trabalhadores eram privados de direitos fundamentais, atenderam a anseios do ambiente e, mediante acoplamentos estruturais com o Sistema do Direito, da Economia e Política, reproduziram-se no sentido de trazer uma perspectiva de proteção ao trabalho doméstico, publicando a Convenção nº 189 como um alívio para expectativas do meio social. Por outro lado, isso gerou novas expectativas (e, daí, expectativas das expectativas) de que os Estados a ratificassem, promovendo regramento próprio sobre o assunto.

Mesmo antes de o Brasil ratificar a referida Convenção, em 2018, o Sistema do Direito do Trabalho do Brasil já se reproduzia, diante das comunicações do ambiente social de falta de regulamentação trabalhista para os trabalhadores domésticos. Nesse período, ocorreu a publicação da Emenda Complementar nº 72/2013 e da LC nº 150/15. Pode-se afirmar que, nesse momento, o Subsistema Direito do Trabalho Doméstico brasileiro recebeu e internalizou os anseios e as irritações do ambiente e autorreproduziu-se, cumprindo sua função autopoietica, aliviando as expectativas até ali postas. O alívio consiste na disponibilidade de caminhos congruente e generalizados para as expectativas, significando uma eficiente indiferença inofensiva contra outras possibilidades, que reduz consideravelmente o risco da expectativa contrafática. Nessa ordem de ideias, o Direito do Trabalho cumpriu sua função, que reside na sua eficiência seletiva, vale afirmar, na seleção de expectativas comportamentais que possam ser generalizadas em todas as dimensões, reproduzindo estruturas mais organizadas no microsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Porém, a normatização é uma decisão do sistema que não basta por si só, pois não é suficiente para estabilizar expectativas normativas, e, a partir daí, o Sistema do Direito tem de fazer com que as decisões realizadas na sociedade tenham duração, sejam assimiladas, sejam institucionalizadas. Os sistemas precisam se autorreproduzir, encontrar critérios de imunização e defesas, sob pena de fenecimento. Nesse sentido, eles constroem a unidade à medida que são autorreferenciais, e a isso se chama autopoiese. Assim, autopoiese quer dizer vida, pois um ser humano tem células que se reproduzem, e, quando não existe a autopoiese, ocorre a morte. Daí que o Direito tem de fazer com que a sociedade exista, pois ele constrói sociedade, diante de sua função de institucionalizá-la.

Dessa forma, o Direito, embora visto como uma estrutura (ou sistema), também deve ser dinâmico, devido à permanente evolução provocada pela sua necessidade de constantemente agir como uma das estruturas sociais redutoras da complexidade das possibilidades do ser no mundo. O que se percebeu (e isso levou à presente tese) é que, como ocorre em outras áreas, o arcabouço normativo pela via tradicional do Estado não é suficiente para a efetividade da institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

A partir daí, novas vias para a produção do Direito, como a ideia de Direito Híbrido de Teubner, são analisadas como ferramentas para a efetiva institucionalização desse Direito. Um dos locais de reprodução do Direito do Trabalho são as organizações sindicais, as quais são vistas como uma organização extremamente importante na representação de classes e como fonte do Direito do Trabalho na vida diferenciada do Estado. A expressão utilizada por Hugo Grotius - “onde há sociedade, há direito”³ - traduz o que está ocorrendo diante do pluralismo normativo, e, conseqüentemente, torna-se pertinente afirmar que onde há sociedade, há sistemas diferenciados, há organizações e há mecanismos de produção normativa que mantêm uma distância relativa dos meios tradicionais.

Assim, foi importante analisar como está a representação dos Sindicatos da categoria dos profissionais domésticos diante da dificuldade de representação devido à individualidade da relação e até mesmo pela falta de identidade da categoria, tanto do empregador doméstico - que não se vê como uma classe econômica - quanto do profissional - que tem resistência de se assumir como empregado doméstico, muitas vezes, por toda discriminação cultural que o nome da atividade representa. Tudo isso contribui para que a representação sindical do trabalho doméstico tenha dificuldade de se comunicar com o meio social, a fim de gerar a reprodução autopoietica e formar a sua estrutura de expectativas normativas, tornando-se um subsistema organizado. Isso se pode constatar pela informação de que, embora existam sindicatos em diversos estados e cidades, apenas no Estado de São Paulo há comunicações efetivas entre o sistema jurídico e o econômico que resultaram no acoplamento estrutural que permitiu a construção de oito Convenções Coletivas, devidamente homologadas no Ministério do Trabalho. As convenções coletivas de trabalho, quando surgem, passam a fazer parte do Subsistema do Direito do Trabalho, através da ideia de sistemas autopoieticos, assim chamados por serem operativamente fechados e cognitivamente abertos, para receber irritações do meio e se produzir e reproduzir a partir da sua própria organização circular, ou seja, por meio de seus próprios componentes.

³ GROTIUS, Hugo. **O direito da guerra e da paz**. Ijuí: Unijuí, 2004. v. 1, p. 53.

Assim, considerando-se que o aparato normativo legislativo, bem como que as comunicações entre as entidades representativas da classe de trabalhadores e empregadores, apenas Convenções no Estado de São Paulo, e mesmo essas não são suficientes para resolver/regular necessidades de muitas relações de trabalho doméstico, conforme será abordado, retorna-se para a ideia de pluralismo jurídico e do direito híbrido.

Um caminho que é utilizado em outras áreas do Direito, para efetividade e segurança jurídica, é a autorregulação das relações, que no Direito do Trabalho pode ser identificado através de contratos de trabalho entre as partes. O contrato é completamente compatível com a clausura autopoietica tanto do sistema jurídico quanto do sistema econômico, ao mesmo tempo em que marca uma coordenação recíproca entre as estruturas de ambos. Através do contrato se alcança, então, devido à limitação das zonas de contato entre o Direito e a Economia, um grande incremento de irritabilidade recíproca – maiores possibilidades, por parte do sistema jurídico, de registrar decisões econômicas em forma e com efeitos jurídicos, e, também, maiores possibilidades, por parte da economia, de servir-se do Direito para alcançar seus objetivos, em especial, quanto o cumprimento dos pagamentos.

E, a partir daí, observa-se que na busca de uma efetiva regulação da relação de trabalho doméstico, a fim de trazer maior confiança e atendimento de expectativas, a alternativa pode ser firmar acordos escritos de ajustes entre as partes (individuais). Tem-se, assim, que a autopoiese do Direito do Trabalho Doméstico também ocorre através dos contratos particulares de trabalho para cláusulas novas/novos arranjos. Para Teubner, o direito contratual consiste em processos para solução de conflitos sobre determinadas condições que “exploram a dinâmica dos conflitos das esferas produtiva e econômica, para dar continuidade à sua autoproteção, ou seja, à produção de normas jurídicas por ocasião de conflitos sociais”⁴.

Ainda outra comunicação, e talvez uma das principais comunicações importantes para analisar a efetividade da institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, são as decisões judiciais. As Decisões judiciais estão no centro do sistema jurídico como institucionalizadoras/ efetivadoras de direitos. O Poder Judiciário também se encontra no centro do Direito, como produtor do Direito do Trabalho Doméstico.

Neste estudo, ainda, analisa-se de que forma estão ocorrendo as comunicações entre os sistemas do Direito, da Economia, da Política e da Tecnologia para a busca da efetiva institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno. Desse modo, é preciso analisar a importância do sistema político, das políticas públicas e ações sociais para a efetividade da

⁴ TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 284.

institucionalização desse Direito, bem como observar como estão os atos de fiscalização, que são grande ferramenta para cumprimento dos direitos trabalhistas domésticos, visto que a previsão de multas através de auto de infração pode representar o acoplamento entre o Direito do Trabalho e o Econômico e gerar maior efetividade do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Como elementos de impacto no cenário, as novas tecnologias, em um cenário de recessão econômica, surgem de forma irrefreável e passam a ser um fenômeno que deve ser analisado, em especial no tocante aos impactos sociais no Direito ao Trabalho, que é o maior fator de dignidade da pessoa humana. Destaca-se que o Direito do Trabalho Doméstico é um direito que, mesmo antes do surgimento das novas tecnologias, já vinha apresentando discussões e complexidades quanto à falta de representação sindical, dificuldade de institucionalização e efetividade. Assim, não há dúvida de que as novas tecnologias podem apresentar uma ameaça a um direito precário, recentemente construído, devendo-se também analisar como elas podem auxiliar no processo de efetividade da institucionalização.

A delimitação do tema corresponde à análise do Direito do Trabalho Doméstico diante da constante busca pela sua institucionalização. Ao se repensar esse sistema, é necessário que se analise de que forma se organiza o Direito que regula as relações desse trabalho, que, embora seja uma das atividades laborativas mais antigas, possui regulamentação relativamente nova.

Em suma, a tese parte do problema científico: de que forma estão ocorrendo as comunicações entre os sistemas do Direito, da Economia, Política e Tecnologia para a busca da efetiva institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil? A hipótese central, a ser ou não comprovada ao final da pesquisa, defende que a efetiva autopoiese e institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico está se dando, atualmente, através de acoplamentos estruturais derivados de: convenções coletivas; contratos individuais; afetividade; ações políticas e sociais; decisões judiciais e da informação via tecnologia.

A referida hipótese apresenta-se como possibilidade ainda não verificada no cenário acadêmico de pós-graduação em Direito, pois, com vistas a perquirir acerca do estado de arte sobre o tema, foi realizada pesquisa no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (a qual absorve dados também do banco de teses e dissertações da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), dispensando-se, por esse motivo, a pesquisa na base de dados específica), bem como na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Utilizando-se os termos de pesquisa - Direito do Trabalho Doméstico e Teoria dos Sistemas; Direito do Trabalho

Doméstico e Autopoiese; Direito do Trabalho Doméstico e institucionalização e acoplamento estrutural, não foi encontrado nenhum trabalho sobre os temas delimitados já apresentado em território nacional.

A tese defendida, portanto, é de que a autopoiese e a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico estão ocorrendo através de acoplamentos estruturais oriundos de: convenções coletivas; contratos de trabalho individuais; decisões judiciais; comunicações afetivas e fraternas; políticas públicas e sociais, com a cooperação de organizações não governamentais e empresas privadas; ações de fiscalização; atuação do Ministério Público do Trabalho e, por fim, a generalização da tecnologia de informação através da internet e aplicativos.

Assim, o principal objetivo é demonstrar que a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, além da lei, está se dando, atualmente, para além do arcabouço legislativo, através dos acoplamentos já referidos.

Para melhor enfrentamento da temática, o trabalho estará estruturado em três capítulos.

No primeiro capítulo, serão abordados conceitos da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann, tais como: sistemas, autopoiese, acoplamento estrutural, comunicação, pluralismo, bem como serão observados, na doutrina especializada, aspectos da origem do trabalho *latu sensu* e origem do trabalho doméstico, a partir de uma retrospectiva da evolução das expectativas normativas do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil. Assim, os objetivos específicos desse capítulo são: a) abordar conceitos da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann; b) observar, na doutrina especializada, aspectos da origem do trabalho *latu sensu* e origem do trabalho doméstico; c) analisar o termo “Institucionalização”; d) analisar os termos sistema, subsistema e microssistema, a fim de identificar qual será utilizado para o Direito do Trabalho Doméstico; e) fazer uma retrospectiva da evolução das expectativas normativas do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil; f) deslindar em que momento o Direito do Trabalho reproduziu estruturas capazes de serem identificadas/constituídas como um subsistema autônomo. Nesse sentido, o capítulo um será estruturado em três partes. Na primeira parte, serão abordadas as ideias centrais da teoria dos sistemas, no sentido de que a sociedade é formada por sistemas sociais autopoieticos que têm por base a comunicação; conceitos de expectativas cognitivas e normativas, acoplamento estrutural como forma de comunicação do Direito com o sistema Econômico, Político e Tecnológico, e, por fim, a ideia de Pluralidade e Transconstitucionalismo. Na segunda parte do primeiro capítulo, será explicada a diferença entre os respectivos termos: Sistema, Subsistema ou Microssistema do Direito do Trabalho

Doméstico, a fim de justificar a expressão que será utilizada como referência no decorrer da pesquisa. Na terceira parte, será realizada a análise histórica da origem escravocrata do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil e a invisibilidade legislativa diante da evolução das expectativas do Direito do Trabalho no tempo; em seguida, um breve lineamento da evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, a fim de demonstrar o esquecimento do trabalho doméstico na evolução legislativa. E, por fim, na quarta parte, será analisada a formação do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil. Para isso, serão observadas as ideias de inserção do trabalho doméstico na lógica capitalista, e a evolução das expectativas normativas, ou seja, as principais leis que caracterizaram a formação das estruturas do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, a partir das comunicações advindas da Convenção nº 189 da OIT. Essa será abordada com detalhes, sob o enfoque de ser a principal organização que produziu expectativas normativas internacionais de Direito do Trabalho Doméstico, produzindo irritações no Sistema do Direito do Trabalho, que, de forma autopoietica, foi se diferenciando e estruturando um subsistema especializado, produtor de expectativas normativas institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno.

Já no segundo capítulo, o objetivo é fazer um levantamento das expectativas normativas do Subsistema Direito do Trabalho, oriundas do Direito Individual, em especial no que se refere à LC nº 150/2015 e suas frustrações, e, posteriormente, do Direito Coletivo do Trabalho, no que se refere às convenções existentes. Assim, cumpre elencar os objetivos específicos do referido capítulo: a) explorar as expectativas normativas da LC nº 150/2015, a fim de verificar se são suficientes para a efetiva institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico; b) pesquisar sobre os principais Sindicatos da categoria de profissionais domésticos e como atuam; c) observar, a partir da teoria dos sistemas, a negociação coletiva como um acoplamento estrutural entre Sistema Econômico e Sistema Jurídico; d) verificar em quais localidades há convenção coletiva para a categoria do trabalhador doméstico; e) analisar o conteúdo das convenções coletivas da categoria do profissional doméstico e pesquisar se essas estão contribuindo para a institucionalização do Direito do Trabalho; f) avaliar se as expectativas normativas geradas pelas convenções coletivas representam uma comunicação autopoietica que está tendo força para fazer parte da estrutura do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico; g) verificar se as expectativas geradas através das convenções coletivas estão se reproduzindo e reafirmando através de decisões judiciais; h) analisar a importância da representação sindical para a categoria doméstica; i) analisar se as expectativas normativas e comportamentais reproduzidas pela Lei e pelas Convenções coletivas estão sendo suficientes para a efetiva institucionalização do Direito do Trabalho

Doméstico. Para tanto, o capítulo será subdividido em duas partes. Na primeira parte, será analisada a estrutura do Direito Individual do Trabalho Doméstico e os principais conceitos, pontos controvertidos, omissões e apontamentos das principais diferenças entre o Sistema do Direito do Trabalho (onde estão as regras estruturais do trabalhador urbano) e o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, bem como em quais situações se aplicam as estruturas do Direito do Trabalho Urbano ao Doméstico, acompanhado de análise jurisprudencial. Na segunda parte, será analisada a origem e a estrutura do Direito Coletivo do Trabalho como um microssistema trabalhista, sendo feita uma investigação sobre em quais estados ou municípios há convenções coletivas da categoria, bem como a sua validade e aplicabilidade. Por fim, será feita a análise de jurisprudência existente no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região e Tribunal Superior do Trabalho quanto ao tema para observar o posicionamento do Judiciário quanto à validação dos Sindicatos e das Convenções coletivas na institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico como um trabalho digno.

No terceiro e último capítulo, tem-se por objetivo analisar de que forma está ocorrendo a comunicação entre os sistemas Jurídico, Político, Econômico e, também, Tecnológico para institucionalização do Direito do Trabalho digno. Assim, é importante elencar os objetivos específicos do referido capítulo: a) demonstrar que as expectativas normativas e comportamentais reproduzidas pela lei e pelas Convenções Coletivas não estão sendo suficientes para efetiva institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico; b) desvendar, no acoplamento estrutural e na comunicação entre o Sistema do Direito do Trabalho e o Sistema Econômico, a autorregulação do Direito do Trabalho Doméstico por via diversa do Estado, a atuação dos sindicatos e a autopoiese do Direito do Trabalho; c) demonstrar como os contratos individuais são mecanismos de acoplamento estrutural institucionalizante através de casos e exemplos; d) identificar como a comunicação entre os sistemas, materializada em contratos, pode estabilizar expectativas, em especial quando a lei e a convenção deixam lacunas, como, por exemplo, em relação às horas de disponibilidade do trabalhador que dorme, ou aos consórcios de empregadores domésticos; e) verificar os limites da autorregulação, a partir dos direitos fundamentais, avaliando a questão da hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador; f) analisar que tipos de comunicação (Ações Políticas) o Estado está produzindo, a fim de estabilizar as expectativas normativas e a estrutura do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico; g) analisar as ações sociais, através do princípio da fraternidade; e) observar as fiscalizações como ferramenta (de efetividade), demonstrando a dificuldade de alcance aos contratos individuais, f) observar alguns projetos-

leis existentes; g) analisar de que forma cursos de capacitação para o profissional doméstico podem ser um caminho para institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno; h) analisar de que forma a tecnologia está contribuindo e/ou não contribuindo para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno; i) observar o aplicativo Laudelina; j) explorar aplicativos de terceirização ou uberização de trabalho doméstico; k) pesquisar os principais aplicativos de tecnologia e sites de informação que oferecem auxílio para o profissional e o empregador doméstico. Para isso, esse capítulo será dividido em três partes: na primeira parte, será abordado o acoplamento entre o Sistema Econômico e o Subsistema Direito do Trabalho Doméstico, através de acordo entre empregado e empregador, materializado pelo contrato de trabalho, como mecanismo de comunicação e de acoplamento estrutural institucionalizante, havendo a afetividade como uma determinante. Na segunda parte, será tratado o acoplamento entre o Subsistema Direito do Trabalho Doméstico, Sistema Econômico e Político, através de políticas públicas e projetos sociais, observando os projetos-leis existentes, projetos de qualificação e como está ocorrendo a atuação fiscalizatória do governo. Por fim, na última parte, como a tecnologia está influenciando na institucionalização de um Direito do Trabalho Doméstico Digno.

O referencial teórico adotado fundamenta-se na Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, a partir da matriz pragmático-sistêmica, a qual compreende as perspectivas autopoieticas apresentadas contemporaneamente e viabiliza, de acordo com os pressupostos de Leonel Severo Rocha, o mais sofisticado instrumental teórico para a superação dos obstáculos epistemológicos presentes nas reflexões sociojurídicas do século XXI. Outro autor que será bastante utilizado nesta tese é Gunther Teubner, que também estuda a teoria de sistemas e contribui com a ideia de regulações híbridas e de fragmentação do sistema jurídico. A referida teoria abarca os conceitos essenciais para o desenvolvimento do trabalho, a saber: complexidade, comunicação, sistemas funcionalmente diferenciados, crises e irritações, reprodução, acoplamento estrutural, negociação, regulações híbridas. Diante dos conceitos supracitados, a Teoria dos Sistemas Sociais, por ser altamente complexa, aparece como possibilidade de construção de realidade em um ambiente de alta complexidade, em que a efetivação dos direitos trabalhistas domésticos constitui um importante direito fundamental que deve ser concebido como preocupação da sociedade. Também serão utilizados como referencial teórico do cenário trabalhista autores como Vólia Bomfim Cassar, Alice Monteiro de Barros, Marco Antônio César Villatore e Sérgio Pinto Martins, pois trazem conhecimento aprofundado na área trabalhista. Não há, no entanto, algum deles (ou mesmo alguma escola de juristas) que se possa identificar, isoladamente, como marco teórico trabalhista.

Esta tese insere-se em um projeto de pesquisa maior, institucional: o Projeto de Pesquisa “Teoria do Direito e Evolução Social”, coordenado pelo Prof. Dr. Leonel Severo Rocha, pertencente à Linha de Pesquisa “Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização”, do PPG em Direito da UNISINOS/RS. E as pesquisas que resultaram na presente tese foram desenvolvidas durante o Curso de Doutorado e as atividades como bolsista, fomentadas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/PROSUP).

A metodologia de abordagem utilizada é sistêmica, pela qual se pretende a análise da problemática proposta de forma enredada e comunicativa - ou seja, contextualizada, de maneira inter-relacionada. Pelo fato de o método sistêmico permitir uma observação de segunda ordem, é possível ver a forma de descrição de diversos sistemas sociais, como, por exemplo, o Sistema do Direito, o Sistema da Economia e o Sistema Político, a fim de identificar como estão se operacionalizando para institucionalização das relações trabalhistas domésticas.

O método de procedimento empregado para a realização deste trabalho é o histórico, devido à investigação dos acontecimentos, processos e instituições do passado referentes à origem do trabalho doméstico, para verificar sua influência na atualidade. E também monográfico, visto que serão analisados diversos casos e situações específicas no decorrer do trabalho. A interpretação seguiu orientação metodológica sociológica, no sentido de que o direito é um fenômeno cultural, um processo que se desenvolve no espaço e no tempo, objeto e conteúdo da história.

A pesquisa realizada é do tipo teórico e descritivo, tendo por base materiais bibliográficos e documentais, com análise da Convenção 189 , Recomendação 201 da OIT e das Negociações Coletivas existentes. Como complemento a tais materiais, ainda serão realizados levantamentos de dados junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª, 4ª e 15ª Regiões, especificamente no tocante ao número de processos e à média dos valores dos acordos que são realizados em processos de relações domésticas. Também serão coletados, em sítios eletrônicos, alguns dados quanto à adesão às Organizações Sindicais e, por fim, quanto à existência de sistemas e aplicativos vinculados à relação de trabalho doméstico, em especial para informação de direitos e deveres.

O interesse pela pesquisa justifica-se pelo caráter social e econômico que o Direito do Trabalho Doméstico representa, além do progressivo e crescente fluxo de relações domésticas, que passam a ser cada vez mais necessárias com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. À medida que o direito pelas vias tradicionais não dispõe de respostas prontas para todas as realidades, fez-se necessário analisar de que forma estão sendo

conduzidas as relações de trabalho doméstico, tomando-se como eixo a dignidade da pessoa humana e a certeza de que as liberdades e as garantias de direitos humanos são assuntos que interessam, inclusive, à comunidade internacional.

A pesquisa pretendida mostra-se de relevância jurídica, tendo em vista que tenciona analisar a regulamentação dos direitos trabalhistas domésticos de maneira diferenciada, constituindo uma observação de segunda ordem para o Direito, com base na doutrina e jurisprudência existentes, propondo novos entendimentos e alternativas práticas. Ademais, vale destacar que são poucas doutrinas que trazem de forma mais aprofundada aspectos do cotidiano do Direito do Trabalho Doméstico, para além do que está estabelecido na legislação e de forma atualizada.

Então, a tese proposta oportuniza uma revisão da doutrina existente e sua comparação com novas propostas para a condução dos contratos de trabalho doméstico, criando sentido jurídico a problemas que desafiam a dogmática tradicional e tendo como exemplo privilegiado as novas formas de regulamentação, que não se encaixam na via tradicional da promulgação das leis, assim como observando como as Organizações, incluindo-se nessas o Poder Judiciário, podem operacionalizar-se para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno.

Na última década, as relações de trabalho doméstico têm atendido a uma importante agenda política e jurídica. Portanto, este estudo justifica-se, também, à medida que reconhece que o Direito do Trabalho Doméstico exerce papel significativo na sociedade, pois, ainda que suas relações não tenham em si natureza econômica, auxiliam toda a cadeia produtiva, tornando-se, por isso, merecedoras de atenção, notoriamente, a fim de conscientizar os trabalhadores dos seus direitos e incentivar os empregadores a cumprir seus deveres, trazendo dignidade, reconhecimento e segurança jurídica para os relacionamentos laborais.

2 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: DA INVISIBILIDADE LEGISLATIVA À FORMAÇÃO E À EVOLUÇÃO DAS EXPECTATIVAS NORMATIVAS DO SUBSISTEMA DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO A PARTIR DA TEORIA DOS SISTEMAS DE NIKLAS LUHMANN

O Trabalho Doméstico faz parte do sistema social como um dos trabalhos mais primitivos, sendo uma das mais antigas atividades laborativas. Porém, somente com a Emenda Constitucional (EC) nº 72, no ano de 2013, e com a LC nº 150/2015, a categoria de trabalhadores domésticos recebeu regulamentação, prevendo uma extensão de direitos na tentativa de equipará-la aos demais trabalhadores urbanos. No entanto, para analisar como está ocorrendo a institucionalização desses trabalhadores no Sistema do Direito do Trabalho a partir da teoria dos sistemas, é necessário, primeiramente, abordar conceitos básicos dessa teoria, visto que essa será a base teórica do presente trabalho. Além disso, a fim de compreender o descaso (por longo período) de previsões legais para a categoria do empregado doméstico⁵, faz-se necessário considerar brevemente alguns apontamentos históricos para analisar a origem dessa modalidade de labor e a evolução das expectativas normativas do Direito do Trabalho no Brasil, que teve um grande marco na Lei Complementar em 2015.

Nesse sentido, o capítulo um será estruturado em três subtítulos. No primeiro subtítulo - Conceitos básicos da Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, será inicialmente apresentado o autor Niklas Luhmann, assim como as ideias centrais da teoria dos sistemas, no sentido de que a sociedade é formada por sistemas sociais autopoieticos que têm por base a comunicação. Também serão abordados: aspectos do Sistema do Direito como um sistema parcial autopoietico; conceitos de expectativas cognitivas e normativas; institucionalização a partir da teoria dos sistemas; Acoplamento Estrutural como forma de comunicação do Direito com o Sistema Econômico, Político e Tecnológico e, por fim, a ideia de pluralidade e transconstitucionalismo. Esses conceitos serão abordados no decorrer da tese, sendo importante, por isso, trazer uma breve abordagem desses institutos.

No segundo subtítulo - Sistema, Subsistema ou Microsistema do Direito do Trabalho Doméstico -, será explicada a diferença entre os respectivos termos e justificada a expressão

⁵ Após certa reflexão, importante registrar que se opta, neste trabalho, por utilizar a expressão empregado doméstico de uma forma mais genérica, ou seja, de forma mais institucional, sem opção de gênero, ainda que se tenha conhecimento de que a maior parte dos profissionais da categoria doméstica sejam mulheres. Inclusive, estes são os dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), colhidos em 2020: as mulheres representam mais de 92% das pessoas ocupadas em trabalho doméstico. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Trabalho doméstico no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 30 maio 2022.

que será utilizada como referência no decorrer da pesquisa. No terceiro subtítulo - Análise Histórica da origem escravocrata do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil e a invisibilidade legislativa diante da evolução das expectativas do Direito do Trabalho no tempo -, será abordada a origem histórica do Trabalho Doméstico no Brasil, em especial no que se refere à origem escravocrata desse labor. Em seguida, um breve lineamento da evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, a fim de demonstrar o esquecimento do trabalho doméstico na evolução legislativa. E, por fim, no terceiro subtítulo - Formação do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil, serão observadas as ideias de inserção do trabalho doméstico na lógica capitalista; a evolução das expectativas normativas, ou seja, as principais leis que caracterizaram a formação das estruturas do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, a partir das comunicações advindas da Convenção nº 189 da OIT. Essa será abordada com detalhes, por ser a principal organização que produziu expectativas normativas internacionais de Direito do Trabalho Doméstico, produzindo irritações no Sistema do Direito do Trabalho, que, de forma autopoietica, foi se diferenciando e estruturando como um subsistema especializado, produtor de expectativas normativas institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno.

Tudo isso, a partir da teoria dos sistemas e da noção de que o Tempo e o Direito estão relacionados com a sociedade, pois não existe tempo fora da história, e o Direito é um mecanismo de controle do Tempo. Conforme Rocha, tempo constrói e é construído, institui e é instituído, e o Direito é uma instituição temporal, “sendo assim o Direito um mecanismo de controle de nosso passado, de garantia do nosso passado, bem como pode ser uma promessa, pode ser algo que aponta para o futuro”⁶. Dessa forma, “o Direito tem como função principal contribuir com a institucionalização do social, isto é, a função de controle do Tempo do Direito é uma função instituinte”⁷. Cabe então ao Direito do Trabalho Doméstico instituir estruturas que comuniquem, através de expectativas normativas, o reconhecimento e dignidade desses trabalhadores.

2.1 CONCEITOS BÁSICOS DA TEORIA DOS SISTEMAS DE NIKLAS LUHMANN

Considerando-se que a Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann é o marco teórico da presente tese, é importante apresentar o autor e alguns conceitos preliminares que compõem a

⁶ ROCHA, Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel; BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021.

⁷ ROCHA, Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel; BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021.

respectiva teoria. Salienta-se que todos os conceitos que serão trazidos se entrelaçam e, assim, somente são passíveis de serem compreendidos na sua circularidade. Inclusive, isso resta comprovado, pois houve até mesmo uma dúvida quanto à ordem dos conceitos expostos abaixo.

2.1.1 Niklas Luhmann e os sistemas sociais autopoieticos

O autor Niklas Luhmann, sociólogo alemão, viveu de 1927 a 1998 e foi responsável por uma das mais sofisticadas teorizações sociológico-jurídicas contemporâneas, apresentando uma nova teoria sociológica - a teoria dos sistemas. Niklas Luhmann foi considerado um dos autores mais produtivos das ciências sociais do século XX. Em uma breve biografia sobre o autor, trazida pelo autor Silva⁸, há informações de que, em 1943, Luhmann foi obrigado a ser ajudante do regime nazista nos aeroportos das proximidades de sua casa. Em 1944, passou a integrar as tropas nazistas como soldado. Em 1945, foi preso pelo exército americano e, como prisioneiro de guerra, sofreu torturas até ser libertado, no mesmo ano, quando voltou a Johanneum, em Lüneburg. Retomando os estudos, de 1946 a 1949, cursou Direito na Albert-Ludwigs, universidade em Freiburg.

O autor formou-se em Direito em 1949, em Freiburg, Alemanha. Em 1954, iniciou sua carreira na administração pública. Foi funcionário público de 1954 a 1962, atuando, nos anos de 1954 e 1955, como assistente do Presidente do Superior Tribunal Administrativo de Lünebur. Em 1961, viajou para os Estados Unidos, iniciando o curso de Sociologia na Universidade de Harvard, quando foi aluno do sociólogo Talcott Parsons. Lá, então, conheceu a teoria dos sistemas de Talcott Parsons, que serviu de ponto de partida para a construção de sua própria teoria, de traços distintos⁹. Um ano mais tarde, voltou para a Alemanha e continuou trabalhando na administração pública, ainda por um tempo. Em 1964, Luhmann publicou seu primeiro trabalho, dedicado a analisar os problemas sociológicos a partir do uso da “Teoria de Sistemas”, intitulado “Funktionen und Folgen Formaler Organisation”. Em

⁸ SILVA, Artur Stamford da. Niklas Luhmann: 20 anos da sociedade da sociedade. O lugar do ao mesmo tempo na teoria do direito. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, São Leopoldo, v. 10, n. 1, p. 28-29, jan./abr. 2018.

⁹ Luhmann, muito influenciado pelo pensamento de Parsons, é herdeiro de uma tradição sociológica sistêmica. Todavia, estudando a teoria parsoniana e apontando algumas divergências teóricas em relação a esse autor, define sua postura teórica como funcional-estruturalismo. Isso se diferencia do estrutural -funcionalismo de Parsons, teoria que privilegia o momento estrutural, de conservação dos sistemas. A partir dessa distinção, Luhmann procura dar ênfase à dinâmica da mudança estrutural, voltada para a realização de uma determinada função. PARSONS, Talcott. O sistema das sociedades modernas. São Paulo: Pioneira, 1974 *apud* ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho. **Constitucionalismo social: constituição na globalização** Curitiba: Appris, 2018. p. 24.

1965, ingressou na Universidade de Münster, no curso de Sociologia Política, concluído em 1967. Após fazer doutoramento e habilitação na Universidade de Münster, Luhmann passou, então, a lecionar na Faculdade de Sociologia da Universidade de Bielefeld. Em 1969, foi indicado como professor de Sociologia da recém-fundada Universidade de Bielefeld, onde permaneceu até 1993.

Insta destacar que com a sua incorporação à Faculdade de Sociologia da Universidade de Bielefeld (Alemanha), em 1969, “teve início seu ambicioso projeto de pesquisa – que levaria praticamente três décadas para ser concluído – em torno da elaboração de uma teoria da sociedade”¹⁰.

Luhmann aposentou-se em 1993, porém, mesmo após a sua aposentadoria, continuou produzindo textos, até a sua morte, em 1998¹¹. O autor deixou uma obra numerosa e abrangente. Escreveu mais de sessenta livros e cerca de trezentos artigos, versando sobre variados assuntos: política, direito, pedagogia, religião, economia, ecologia, amor, meios de comunicação etc¹². A intenção de Luhmann não era elaborar uma teoria específica a determinado âmbito social: sua teoria pretendia e pretende ser universal, capaz de abarcar tudo o que existe, revelando-se uma teoria geral da sociedade¹³.

O grande giro sistêmico realizado por Luhmann insere-se a partir das contribuições da teoria da autopoiese dos sistemas vivos¹⁴— formulada pelos biólogos chilenos Maturana e Varela. Conforme Rocha, “Humberto Maturana, juntamente com Francisco Varela, foi o primeiro a utilizar contemporaneamente, com sucesso, a ideia de autopoiese. Por isso, toda a discussão deve necessariamente considerar esse marco inicial”¹⁵.

A respeito da organização autopoietica na obra de Maturana, Darío Rodríguez afirma que “los seres vivos comparten la misma organización autopoietica, aunque cada uno es

¹⁰ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 340-375, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹¹ KUNZLER, Caroline de Moraes. A teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 9, n. 16, 2004.

¹² Entre eles, destacam-se: *Sociologia do Direito* (1972); *Economia e a Sociedade* (1988); *Sociologia do Risco* (1991); *O Direito e a Sociedade* (1993); *Sistemas Sociais* (1995); *Arte da Sociedade* (1995); *A Sociedade da Sociedade* (1997).

¹³ PATRIOTA, Cariel Bezerra. A sociologia de Niklas Luhmann. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF, 13 jan 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54124/a-sociologia-de-niklas-luhmann>. Acesso em: 24 abr. 2022.

¹⁴ Maturana ainda entende que, “para comprender la autonomía del ser vivo, debemos comprender la organización que lo define como unidad”. MATURANA ROMESÍN, Humberto; VARELA, Francisco G. **El árbol del conocimiento**. Santiago de Chile: Universitaria, 2009. p. 28.

¹⁵ ROCHA, Leonel Severo. A produção autopoietica do sentido do direito. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 4, n. 7, p. 13-26, 2009.

distinto a los demás porque su estructura es única. La organización autopoietica se caracteriza porque su único producto es ella misma"¹⁶.

A partir dessas ideias, Luhmann chega a uma inovadora versão da teoria geral dos sistemas, segundo a qual é o próprio sistema social que, simultaneamente fechado e aberto, produz seus elementos e estruturas (o chamado giro autopoietico)¹⁷.

Além de um breve apontamento sobre o histórico de Luhmann, é importante salientar que o autor, em dois momentos distintos de sua trajetória intelectual – na década de 1970, com a obra *Sociologia do Direito*, e na década de 1990, com seu livro *Direito da Sociedade* –, ocupou-se largamente com os aspectos constitutivos do sistema jurídico da sociedade. Possivelmente, esse é um dos muitos motivos que levaram sua obra a ser tão bem recepcionada no Brasil. Entre os juristas e pesquisadores brasileiros responsáveis por introduzir a obra e pensamento de Luhmann no Brasil, podem ser destacados (os mais expressivos): Guerra Filho¹⁸; Neves¹⁹; Campilongo²⁰ e Rocha²¹, entre alguns outros. Esse é o porquê de, em muitos momentos desta tese, esses autores serem mencionados.

Dessa forma, em seguida serão abordados conceitos básicos da Teoria dos Sistemas Sociais, indicada como referencial teórico por ser altamente complexa e, conseqüentemente, possibilitar a construção de realidade em um ambiente de alta complexidade, em que a efetivação dos direitos trabalhistas domésticos constitui importante direito fundamental, que deve ser concebido como preocupação da sociedade.

Conforme Luhmann, considera-se a sociedade como um amplo sistema que abrange diversos sistemas sociais²² e toda a comunicação possível no mundo²³. Embora a referência ao

¹⁶ “Os seres vivos compartilham a mesma organização autopoietica, embora cada um difira dos demais por sua estrutura ser única. A organização autopoietica é caracterizada pelo fato de que seu único produto é ela mesma”. RODRÍGUEZ, Darío; OPAZO, María Pilar; RÍOS, René. **Comunicaciones de la organización**. Alfaomega, 2008. p. 104.

¹⁷ Assim, enquanto Maturana / Varela restringem o conceito da autopoiesis a sistemas vivos, Luhmann o amplia para todos os sistemas em que se pode observar um modo de operação específico e exclusivo, que são, na sua opinião, os sistemas sociais e os sistemas psíquicos.

¹⁸ GUERRA FILHO; Willis Santiago. **Autopoiese do direito na sociedade pós-moderna**: introdução a uma teoria social sistêmica. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 37.

¹⁹ NEVES, Marcelo. **Entre Tênis e Leviatã**: uma relação difícil: o Estado Democrático de Direito a partir e além de Luhmann e Habermas. São Paulo, Martins Fontes, 2006.

²⁰ CAMPILONGO, Celso Fernandes. Serviço público e regulação sistêmica. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes. **Direito e diferenciação social**. São Paulo: Saraiva, 2011.

²¹ ROCHA, Leonel Severo. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

²² Quando se trata de descrever um sistema, é preciso determinar exatamente as operações que o configuram. Por exemplo, a operação que realiza a estrutura bioquímica que permite a reprodução da célula; ou a operação comunicacional que ocorre com a linguagem; ou ainda as operações de consciência, que sempre se referem a um processo de atenção atual e podem ser distinguidas das operações da vida e da comunicação. Assim, portanto, as operações devem ser caracterizadas de modo a conduzirem à exata tipificação dos sistemas:

termo “sistema” seja imediatamente entendida como a impositação de um “pensamento sistêmico”, é mister determinar o ponto de partida do que se entende por sistema no contexto da teoria, teoria, o que remete à questão da autonomia.²⁴

Assim, o pressuposto mínimo que deve ser dado para se poder falar de sistema é que possa ser identificado um âmbito em que valham condições específicas, diversas daquelas do ambiente²⁵. A questão central é o fechamento do sistema, não no sentido de um isolamento com relação ao ambiente, mas como pressuposto para sua abertura, ou seja, como condição para se interrogar sobre as relações do sistema com o seu ambiente. O próprio conceito de sistema adotado por Luhmann implica a existência de um limite que o separa do ambiente. Assim, atenta-se para a existência de uma “forma” (unidade de uma diferença): a forma “sistema/ambiente”²⁶.

A sociedade, desse modo, representa a unidade entre sistema e meio ou entorno²⁷ e contém todos os sistemas e todos os meios, sendo o meio tudo que está fora do sistema, mas também um sistema. Exatamente, a partir disso, pode-se compreender por que podem existir divergências no princípio de delimitação daquilo que é meio para outros sistemas. Um observador, para quem o sistema (com seu respectivo meio) é meio, pode geralmente ver mais coisas do que o próprio sistema²⁸.

“O sistema só pode determinar a partir de si mesmo o que é o meio. Por exemplo, a ciência pode analisar outros sistemas sob aspectos que para eles mesmos não são acessíveis; e, nesse sentido, pode descobrir e tematizar estruturas e funções latentes.”²⁹

A assertiva paradoxal, consequência da imposição autopoietica, de que um sistema é aberto porque é fechado, significa que apenas quando o sistema é capaz de traçar o limite que o separa, como âmbito autônomo, do seu ambiente, é possível observar as “irritações” entre

orgânicos, psíquicos e sociais. LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 103.

²³ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 40.

²⁴ NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. *In*: ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 265.

²⁵ ESPOSITO, Elena. **L'operazione di osservazione**. Milano: Franco Angeli, 1992.

²⁶ ROCHA, Leonel Severo. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p. 13-26.

²⁷ Dessa forma, Luhmann interpreta a sociedade como um sistema que é observado através da distinção sistema/meio. MATHIS, Armin. A sociedade na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Presença**: Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente, Porto Velho, v. 8, n. 28, maio, 2004.

²⁸ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 93.

²⁹ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 93.

eles (problema de abertura). Logo, a distinção sistema/ambiente é assumida como diferença inicial, que organiza toda a elaboração teórica posterior.

Nesse sentido, o sistema seria um conjunto de partes diversas que constituem um todo organizado com propriedades diferentes daquelas encontradas na simples soma de partes que o compõem. Assim, o sistema funciona com a ideia da auto-organização.

Partimos del supuesto de que los sistemas complejos pueden desarrollar y conservar un orden sistémico específico, sólo bajo la condición de que su entorno sea de una complejidad más elevada³⁰.

A teoria dos sistemas sociais surge como proposta de reduzir a complexidade do mundo³¹. Dessa maneira, sistemas sociais formam-se automaticamente, diante de comunicações e reprodução para reduzir a complexidade do mundo. Para o autor Niklas Luhmann³², “ao contrário do pensamento sistêmico que o antecede, não existem, na sociedade, estruturas que precedem funções, mas funções que precedem as estruturas”. A partir dessa conclusão, o autor destaca que a função de cada sistema é, na sociedade complexa, reduzir complexidade, formando, em decorrência dessa função, as estruturas que compõem o sistema social³³.

O que ocorre é que com o aumento crescente da complexidade do entorno, é necessário que se diferenciem sistemas sociais voltados ao desempenho de funções específicas, conforme um código binário operacional de cada sistema (definidos como os instrumentos indicativos da unidade da diferença de um dado para o sistema): o Direito (código lícito/ilícito); a economia (código lucro/prejuízo); a política (código progressista/conservador); a ciência (código verdadeiro/falso); a educação (ensino/não ensino); a moral (código bem/mal) - cada um com função e operação autopoietica próprias³⁴. Essa especialização de funções contribui decisivamente para a redução da crescente complexidade social. E, ao mesmo tempo, aumenta a complexidade do sistema global, que contém, agora, mais sistemas, com as respectivas parcelas de complexidade³⁵.

³⁰ LUHMANN, Niklas. **Como es posible el orden social?** Tradução de Pedro Morandé Court. Ciudad de México: Herder, 2009. p. 23.

³¹ Complexidade é o conjunto dos possíveis estados e acontecimentos de um sistema. Assim, a complexidade do mundo é sempre maior do que a complexidade de um sistema, que, por outro lado, precisa de um grau de complexidade que lhe permita a redução da complexidade no seu meio.

³² LUHMANN, Niklas *et al.* **Sociedad y sistema: la ambición de la teoría.** 1984. p. 13.

³³ COSTA, Bernardo Leandro Carvalho; ROCHA, Leonel Severo. **Constitucionalismo social:** constituição na globalização. Curitiba: Appris, 2020.

³⁴ LUHMANN, Niklas *et al.* **Sociedad y sistema: la ambición de la teoría.** 1984. p. 47 e 60.

³⁵ LUHMANN, Niklas *et al.* **Sociedad y sistema: la ambición de la teoría.** 1984. p. 47 e 60.

Dessa forma, isso representa a transição do modelo de sociedade simples para uma funcionalmente diferenciada³⁶, que viabilizou um crescente aumento da complexidade social. A sociedade “possui condições de controlar as indeterminações, ao mesmo tempo em que não cessa de produzi-las”³⁷, resultando em um “paradoxo”³⁸ na comunicação. Em relação ao sistema, o paradoxo é antes um pressuposto de sua *autopoiesis*: “social systems as seen by observer are paradoxical systems. They include self-referential operations, not only as an condition of the ity of their autopoiesis but also sue to their operations”. Nesse sentido, Luhmann diz que o sistema pode ser simultaneamente observado e não observado como um sistema paradoxal³⁹.

Para Niklas Luhmann, o mundo está ligado ao conceito de paradoxo, já que se representa sempre como uma combinação de determinação e indeterminação, de unidade e diferença⁴⁰. Assim, paradoxo significa que sempre existem dois lados⁴¹, mas não se trata de uma simples contradição.

Dessa perspectiva, portanto, o paradoxo não é uma simples contradição entre duas proposições, mas é uma implicação de dependência entre duas proposições que, reciprocamente, não se negam, a ponto de bloquearem futuras comunicações. Por isso, não aparece sob a forma ‘A = não A’, mas sim como ‘A porque não A’; nem como ‘A = A’, mas sim sob a forma ‘A porque A’⁴².

É preciso salientar que os paradoxos se criam quando as condições de possibilidade de uma operação são, em simultâneo, as condições de sua impossibilidade⁴³. Essa diversidade de condições possíveis e impossíveis, na condição de múltiplos vetores, transforma a sociedade

³⁶ “Existe uma diferenciação funcional quando os sistemas não são comparados como unidades semelhantes, mas se referem a funções específicas e estão ligados uns aos outros”, formando a sociedade. LUHMANN, Niklas. **Legitimação pelo procedimento**. Tradução de Maria da Conceição Corte-real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 195.

³⁷ ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 336.

³⁸ Para a teoria dos sistemas autopoieticos, o termo paradoxo refere-se a um fenômeno da observação e da descrição - que a aceitação de uma descrição tenha como consequência a aceitação de uma descrição oposta. LUHMANN, Niklas. El derecho como sistema social. **No Hay Derecho**, [S. l.], n. 11, p. 3, ago./out. 1994.

³⁹ LUHMANN, Niklas. **The autopoiesis of the social systems**. Essays on self-reference. New York. Columbia University Press, 1990. p. 7.

⁴⁰ LUHMANN, Niklas. **La teoria sociologica de Niklas Luhmann**. Tradução de Alejandro Navas. Pamplona: Ediciones Universidade de Navarra, 1989. p. 115.

⁴¹ O paradoxo não aparece dentro das organizações para quem está operando, diferente de quem está observando.

⁴² MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 293.

⁴³ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 123.

em um sistema social, em que os acontecimentos sociais fogem a uma existência causal unitária⁴⁴.

Essa expansão de possibilidades igualmente caracterizou a sociedade como fragmentação de sentido, por meio da constante especialização de discursos sociais (subsistemas funcionais parciais)⁴⁵. Como já mencionado, a característica da sociedade como sistema social pode ser notada também como específica prestação redutiva da complexidade: a sociedade é o sistema social que institucionaliza as últimas reduções de complexidade e, com isso, cria as premissas para a operação dos demais sistemas sociais, a partir dos seus códigos⁴⁶.

A função principal dos sistemas sociais é a de reduzir a complexidade do mundo de tal maneira, que ela possa ser entendida pelas pessoas⁴⁷ ou sistemas psíquicos - na linguagem da teoria dos sistemas. Assim, com o fim de criar certos sentidos em uma sociedade complexa, a Teoria dos Sistemas trabalha com a ideia de sistemas funcionalmente diferenciados, autopoieticos, autorreferenciais e operacionalmente fechados⁴⁸.

Na sociologia, a Teoria dos Sistemas toma como ponto de partida um princípio de diferenciação: o sistema não é meramente uma unidade, mas uma diferença. A dificuldade desse preceito teórico reside em poder imaginar a unidade da referida diferença. Para poder ser situado, um sistema (unidade) precisa ser diferenciado.

⁴⁴ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. **Relações de consumo: globalização**. Caxias do Sul: Educs, 2010. p. 108.

⁴⁵ Nesse sentido, é possível deduzir que os “sistemas e o entorno podem considerar-se homogêneos, heterogêneos, amigos e inimigos, próximos ou afastados”. LUHMANN, Niklas. **Como es posible el orden social?** Tradução de Pedro Morandé Court. Ciudad de México: Herder, 2009. p. 195.

⁴⁶ SILVA, Lenara Giron da. **A estrutura do sistema do direito do trabalho em uma sociedade mundial além da OIT: OMC e organizações sindicais internacionais**. 2015. 160 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2015. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4872>. Acesso em: 05 maio 2022.

⁴⁷ Luhmann destaca que a pessoa não é, *per se*, um sistema, exigindo que se olhe para os sistemas psíquicos (cuja autorreferência é a consciência), de um lado, e os sistemas sociais (cuja autorreferência é a comunicação), de outro, ambos relevantes e complementares para a compreensão da pessoa, enquanto atuam, mutuamente, como sistema e ambiente um em relação ao outro; e entende que eles surgiram de maneira *coevolucionária*, haja vista essa exigência mútua. LUHMANN, Niklas. **Sistemas sociais: esboço de uma teoria geral**. Petrópolis: Vozes, 2016. p. 121.

⁴⁸ Para ilustrar/exemplificar, Barreira, em apresentação de um power point, faz analogia a um jogo de sinuca: “A análise de Luhmann e o jogo de sinuca • Como o jogo funciona? - É preciso mais de uma bola de bilhar - As bolas devem ser diferenciadas, cada uma com sua respectiva cor (fechamento operativo) - As bolas isoladas não fazem sentido - Também não faz sentido se elas não se chocarem, baterem (“irritação”) - Se durante um choque uma bola sai da mesa (desdiferenciação funcional ou corrupção de códigos), o jogo é destruído - Para o jogo continuar (a sociedade moderna), é indispensável a multiplicidade de bolas que se relacionam, sem se confundirem”. BARREIRA, César Mortari. **Niklas Luhmann**. [S. l.], 2007. Disponível em: https://env1.curso populardefensoria.com.br/pluginfile.php/3858/mod_resource/content/1/Material%20-%20Aulas%2006%20e%2007.pdf. Acesso em: 28 abr. 2022.

Portanto, trata-se de um paradoxo: o sistema consegue produzir sua própria unidade, à medida que se realiza uma diferença⁴⁹.

Nesse ponto de vista, pode-se afirmar que o primeiro vetor da sociedade mundial é a “diferenciação acelerada da sociedade em vários sistemas sociais autônomos que ultrapassam limites territoriais”⁵⁰. Tais sistemas, segundo Luhmann, originam-se da complexidade, e “cada aumento de complexidade de um sistema pode ser designado como diferenciação em geral, mediante a criação de um subsistema”⁵¹. Como veremos, a seguir, isso ocorreu com o Subsistema Direito do Trabalho e Direito do Trabalho Doméstico. No que diz respeito aos sistemas, a sociedade encontra-se caracterizada por uma primazia de diferenciação funcional, e eles se encontram funcionalmente distinguidos - o Sistema da Economia, o Sistema Político, o Sistema Jurídico, o Sistema da Educação -, e, ao mesmo tempo, não se pode negar “*los entrelazamientos en el ámbito mundial de todos sistemas funcionales*”⁵².

Para Luhmann, dois conceitos fundamentais oriundos de uma teoria organicista da sociedade são imprescindíveis para descrição da dinâmica de formação e evolução dos sistemas sociais: autopoiese e acoplamento estrutural⁵³. No que se refere ao acoplamento estrutural, será abordado em item próprio (mas, em síntese, representa uma forma de contato/comunicação dos sistemas); quanto à autopoiese, “implica subordinação de toda troca no sistema autopoietico à manutenção de sua organização autopoietica, e, como essa organização define-o como unidade, subordina toda fenomenologia do sistema à conservação de sua unidade”⁵⁴. Assim, “um sistema autopoietico constitui um sistema autorreferencial, no

⁴⁹ Na Teoria dos Sistemas, a resolução do paradoxo não é tão simples. A diferença entre sistema e meio, que possibilita a emergência do sistema, é, por sua vez, a diferença mediante a qual o sistema já se encontra constituído. Isso não exclui que um observador externo, situado no meio, possa observar o sistema. Porém, o ponto cardinal desse preceito teórico reside em que o sistema estabelece seus próprios limites, mediante operações exclusivas, devendo-se unicamente a isso que ele possa ser observado. LUHMANN, Niklas. **Como es posible el orden social?** Tradução de Pedro Morandé Court. Ciudad de México: Herder, 2009. p. 94.

⁵⁰ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. **Relações de consumo: globalização**. Caxias do Sul: Educs, 2010. p. 108.

⁵¹ LUHMANN, Niklas. **Legitimação pelo procedimento**. Trad. de Maria da Conceição Corte –Real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 193.

⁵² LUHMANN, Niklas. **Legitimação pelo procedimento**. Trad. de Maria da Conceição Corte –Real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 649.

⁵³ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **O futuro da Constituição: constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Porto Alegre: Fi, 2021. p. 28. *E-book*.

⁵⁴ Para os autores, nos campos da biologia e da medicina, o processo de autopoiese (autorreprodução dos seres vivos) é visto com base na seleção própria de elementos externos à célula a partir de uma codificação que lhes é competente, capaz de excluir os demais elementos do entorno na autorreprodução, de maneira a representar uma teoria revolucionária. MATURANA ROMESÍN, Humbert; VARELA GARCIA, Francisco J. **De máquinas e seres vivos: autopoiese; a organização do vivo**. Artes médicas, 1997. p. 91.

sentido de que os respectivos elementos são produzidos e reproduzidos pelo próprio sistema, graças a uma sequência de interação circular e fechada”⁵⁵.

Cabe observar que Luhmann generaliza o conceito de *autopoiesis* e que os outros sistemas como, por exemplo, os neuronais, podem ser definidos como sistemas autopoieticos. Maturana e Varela descrevem especificamente o sistema neuronal como sendo autorreferente, mas não autopoietico. Para Luhmann, os sistemas autopoieticos são autorreferenciais e todos os sistemas autorreferenciais operam autopoieticamente. O conceito de autorreferência será, portanto, entendido por Luhmann completamente no sentido do conceito de autopoiesis. A autorreferência não é somente autorremissão, mas também autoprodução e automanutenção do sistema, mediante a permanente reprodução de seus componentes⁵⁶.

Isso significa que os sistemas⁵⁷ e subsistemas⁵⁸ são nomeados como autopoieticos, e assim chamados por serem operativamente fechados⁵⁹ e cognitivamente abertos⁶⁰. *Autopoiesis* é o fechamento operacional que significa que um sistema complexo reproduz os seus elementos e suas estruturas dentro de um processo operacionalmente fechado, com ajuda dos seus próprios elementos. Assim, nenhum sistema pode atuar fora das suas fronteiras.

Luhmann, ao explicar o conceito de *autopoiesis*, toma como ponto de partida o encerramento de operação. Entende-se, então, por *autopoiesis*, que o sistema se reproduz a si mesmo, além de suas estruturas. Dessa forma, o autor exemplifica: “há computadores que

⁵⁵ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1989. p. 10-11.

⁵⁶ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 120.

⁵⁷ Segundo Leonel, a ideia de utilizar a linguagem sistema foi por uma preferência, pois a sociedade criou e autoproduziu comunicações, o que poderia ser conceituado como linguagem ou modelos. ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 137.

⁵⁸ Dependendo de onde se observa, pode-se ver o Sistema do Direito do Trabalho como um sistema, subsistema ou microssistema. O subsistema é a diferenciação dentro do sistema para redução de complexidade, e a nomenclatura pode depender do observador. Por exemplo, considerando-se que a sociedade é um sistema, o Direito pode ser observado como um subsistema, porém, para outro observador que observa o Direito do Trabalho Doméstico a partir do Sistema do Direito do Trabalho, o subsistema pode ser o Direito do Trabalho Doméstico, ou, ainda, esse pode ser considerado um microssistema ou subsistema classe em segundo nível para aquele que entende que o Direito do Trabalho é um subsistema.

⁵⁹ Pode-se ter a impressão de que esse elemento teórico é um retorno à antiga tese dos sistemas fechados; isto é, uma volta à questão da entropia. Na realidade, esse não é o caso, já que no preceito do encerramento operacional cabe distinguir entre operação e causalidade. Por encerramento não se entende isolamento termodinâmico, mas somente fechamento operacional; ou seja, que as operações próprias do sistema se tornem recursivamente possíveis pelos resultados das operações específicas do sistema. LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 102.

⁶⁰ Autopoiesis e fechamento operacional. Como mencionado, Luhmann assimila em sua teoria as mudanças que aconteceram no plano da teoria geral dos sistemas. Uma das mudanças principais foi a substituição do conceito sistema aberto / fechado pelo conceito de autopoiesis. ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 09 maio 2022.

podem criar seus próprios programas, mas não criar a si mesmos”⁶¹. Etimologicamente, o termo “auto-poiesis” indica autoprodução, autocolocação, ou, ainda, de forma mais clara, (re)produção a partir dos próprios produtos⁶², ou seja, sistemas autopoieticos são sistemas que, diante da irritação e dos ruídos do meio, conseguem, a partir da criação de um espaço próprio de sentido (código próprio), autorreproduzir-se. Conforme Luhmann: “la garantía de la autodescripción de las operaciones al sistema y, con ello, la garantía de la clausura operativa del sistema, requiere de un código único como esquematismo binario que excluya otras codificaciones y otros valores (terceros, curatos, quintos) del código”⁶³.

É válido ressaltar que o conceito da autopoiese em nenhum momento vem negar a importância do meio para o sistema, pois, lembrando, sem meio não há sistema. Autopoiese refere-se à autonomia⁶⁴, porém isso não significa autarquia, ou seja, que o sistema de forma autônoma tenha poder absoluto. Isso fica visível no acoplamento estrutural, que denomina a relação de dois sistemas autopoieticos. Tais sistemas precisam, para seu funcionamento, da presença de outros sistemas⁶⁵, ou seja, sistemas autopoieticos, que (embora tenham seus códigos próprios) precisam, para seu funcionamento, da presença de outros sistemas (acoplamentos estruturais). Como exemplo, podemos citar a comunicação entre o Sistema do Direito do Trabalho e o sistema econômico; não existe trabalho sem direitos/deveres e valor econômico.

A relação sistema/meio, caracterizada por um acoplamento estrutural, significa que sistemas autopoieticos - isto é, sistemas de estrutura determinada e autoregulativos - não podem ser determinados através de acontecimentos do meio, esses

⁶¹ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 102.

⁶² Essa noção foi utilizada, pela primeira vez, pelos biólogos chilenos Humberto Maturana e Francisco Varela, no início da década de 70, com objetivo de encontrar um novo modelo teórico apto a explicar o problema da vida. Os autores definiram os organismos vivos como sistemas auto-organizados (Maturana; Varela, 1980). Isso significa ser a autonomia e a constância de uma determinada organização das relações entre os elementos constitutivos do sistema que definem um organismo vivo. Tanto a célula quanto o completo cérebro humano produzem e reproduzem os elementos de que são constituídos por meio de seus próprios elementos, sem interferências externas diretas, criando uma ordem (estrutura) que lhes é peculiar. NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. In: ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 265.

⁶³ “A garantia da autodescrição das operações ao sistema e, com ela, a garantia do fechamento operativo do sistema exigem um código único como esquema binário que exclui outras codificações e outros valores [...]”. (tradução nossa). LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 125.

⁶⁴ A categorização da autopoiesis assume como ponto de partida a questão radical da autonomia, já que a define o sistema a partir de seus próprios elementos. Autonomia significa que somente a partir da operação do sistema é possível determinar o que lhe é relevante, e, principalmente, o que lhe é indiferente LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 119.

⁶⁵ MATHIS, Armin. A sociedade na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Presença**: Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente, Porto Velho, v. 8, n. 28, p. 4, maio 2004.

acontecimentos somente podem estimular operações internas próprias do sistema, cujo resultado, na maneira como ele se mostra para o meio, não é previsível, mas contingente. As estruturas semânticas internas organizam as operações comunicativas internas de maneira recursiva ou autorreferencial. Dessa maneira, podemos chamar aquele sistema de autônomo, que - baseado em regulação autopoietica - mantém relações com o seu meio guiado pela sua diferenciação principal e por seu modus de operação⁶⁶.

Assim, um sistema autônomo é independente do seu meio, no que se refere a sua estrutura e orientação interna, mas dependente⁶⁷ dele no que diz respeito a dados e constelações que servem como base de informação para o sistema poder evoluir.

Luhmann preleciona que, a partir dessa Teoria, pode-se observar a sociedade moderna desde uma visão que operacionaliza o sentido por conceitos, como os de fechamento operacional (que significa que o sistema tem uma orientação interna, sua própria estrutura); de codificação/programação (que significa que cada sistema tem um código próprio, por exemplo, direito/não direito); de diferenciação funcional (que significa que a sociedade é composta de sistemas que são funcionalmente diferenciados, cada um com sua estrutura, e podem se reproduzir em novos sistemas); de acoplamento estrutural (fora de contato e comunicação entre dois sistemas, o que pode ser visto, por exemplo, nos contratos) e de evolução (à medida que os sistemas são irritados pelo meio, abrem-se cognitivamente para o fechamento operacional, podendo apresentar novas comunicações, estruturas e até mesmo uma diferenciação funcional, novos subsistemas, organizações). Tudo isso para redução da complexidade social, que, paradoxalmente, corresponde ao aumento de complexidade⁶⁸.

O autor assume a ideia de que essa sociedade é altamente complexa, porque explicita possibilidades diferentes de manifestações e comunicações: “de uma maneira mais simples, pode-se dizer que, na sociedade, pode acontecer tudo aquilo que pode acontecer. Tudo que se pode imaginar e observar pode acontecer”⁶⁹. Nesse sentido, a sociedade é um tipo particular de sistema social, compreensivo dos demais sistemas⁷⁰ sociais, pois realiza a autopoiesis

⁶⁶ MATHIS, Armin. A Sociedade na Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann. **Presença**: Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente, Porto Velho, v. 8, n. 28, p. 5, maio 2004.

⁶⁷ De fato, a autopoiesis nada diz sobre a dependência ou não dependência em relação ao meio, já que essa é uma questão estritamente causal. A questão da dependência do sistema é uma maneira de observar como o meio produz efeitos no sistema. Contudo, como já se pode intuir, essa forma de inter-relacionar efeitos cabe a um observador. LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 124

⁶⁸ Luhmann, no livro *El derecho de la Sociedad*, traz minuciosamente esses conceitos. LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 209.

⁶⁹ ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiesis, normativismo e pluralismo jurídico. *In*: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 181.

⁷⁰ “Concebir a la própria sociedad como un sistema social diferenciado presupone una teoría general de los sistemas sociales que pueda vérselas no sólo con en sistema comprensivo de la sociedad como un todo, sino

mediante a operação comunicação. A comunicação é uma operação que consegue se auto-observar⁷¹. Os sistemas sociais, uma vez que podem se auto-observar, são possíveis de evolução, e é esse dinamismo interior do sistema (fechamento operacional) que torna possível a evolução.

Percebe-se que, ao se conceituarem os sistemas sociais autopoieticos, diversos conceitos foram abordados: sistemas, autopoiese, código binário, fechamento operacional⁷². Todavia, outra característica bastante significativa da teoria dos sistemas é o afastamento da ideia de indivíduo do centro do sistema social.

2.1.2 Comunicação e o afastamento da ideia de indivíduo no centro do sistema social

Conforme exposto acima, ao se conceituarem sistemas sociais, muitas vezes, faz-se referência à comunicação, pois, para Luhmann, os sistemas sociais não são constituídos por indivíduos no centro do sistema⁷³, mas por comunicação. Assim, a sociedade é composta de comunicações, sendo todos os sistemas sociais comunicativos (Direito, Economia, Política etc.). Luhmann destaca que

[...] a comunicação se erige com a esperança de encontrar, no social, uma equivalente à operação bioquímica ocorrida com as proteínas. Ou seja, a esperança de poder identificar o tipo de operador que torne possíveis todos os sistemas de comunicação, por mais complexos que eles tenham se tornado no decorrer da evolução: interações, organizações, sociedades. Tudo o que existe e pode ser designado como social está constituído, do ponto de vista de uma construção teórica fundamentada na operação, por um mesmo impulso e um mesmo tipo de acontecimento: a comunicação.⁷⁴

Para a teoria dos sistemas, o indivíduo/homem não está como o elemento fundador da sociedade⁷⁵, não podendo ser considerado como o centro de toda a teoria. Porém, o indivíduo

también con otros sistemas sociales, como la interacción cara a cara, o las organizaciones.” LUHMANN, Niklas. El derecho con sistema social. **No Hay Derecho**, [S. l.], n. 11, p. 29, ago./out. 1994.

⁷¹ Sobre as operações de observação e auto-observação. ESPOSITO, Elena. **L'operazione di osservazione**. Milano: Franco Angeli, 1992. p. 21.

⁷² Conforme anteriormente destacado, todos os conceitos que estão sendo abordados para explicar de forma breve a teoria dos sistemas se entrelaçam, e somente é possível compreendê-los na sua circularidade.

⁷³ FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 8, 2017. Disponível em <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em 18 jun. 2022.

⁷⁴ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 90.

⁷⁵ A Escola de Chicago insistiu o quanto pôde na ideia de racionalidade do sujeito como apto a decidir, de maneira ótima, as questões, todavia, seguindo a teoria econômica, o marxismo demonstrou que essa perspectiva ocultava relações de dominação, estruturadas na sociedade historicamente. Conforme Leonel, Luhmann procura, assim, evitar a noção de sujeito racional individualista, mas sem cair no marxismo: evita

existe e corresponde à combinação entre os sistemas biológico e psicológico, e, assim, pode ser compreendido como uma mistura dos dois sistemas⁷⁶. Luhmann, ao colocar o ser humano como ambiente no sistema da sociedade, não o exclui da teoria social, apenas o coloca em um lugar específico, não sendo esse valorado por importância (visto que isso depende do ponto que se observa).

Conforme o surgimento da teoria de Luhmann [...], ocorreu a realocação do ser humano dentro da teoria dos sistemas autopoieticos, buscando-se uma mudança na forma de observação do ser e seu espaço dentro dos sistemas sociais. Assim, buscou-se colocar o humano na posição de um acoplamento estrutural, acoplamento esse que seria uma ligação entre o sistema psíquico e orgânico, que de forma alguma perderia a sua importância dentro da sociedade, apenas mudaria de lugar, tornando-se um ambiente dos sistemas⁷⁷.

O homem, nesse sentido, representa o acoplamento estrutural dos sistemas psíquicos, que são embasados na internalização humana, no inconsciente e também na consciência, e dos sistemas sociais que praticam a autopoiese, sendo criados nas bases da comunicação. Há, assim, deslocamento do papel do homem na sociedade, porém sem, de forma alguma, negar a sua importância e existência.

Para o autor, o processo de comunicação é integrado e, assim, só ocorre quando se completam três seleções distintas (ou seja, três momentos):

(i) a primeira delas é a informação, enquanto simples escolha entre um leque de possibilidades; (ii) a segunda é a notificação, como meio de expressão que participa a informação ao receptor; (iii) o ato de entender, que é o elemento decisivo, através do qual a comunicação se perfaz. Somente há comunicação quando o destinatário compreende (aceitando ou rechaçando) a informação contida na notificação e orienta sua conduta de acordo com esse entendimento. Em suma: só há comunicação quando ocorrem essas três seleções⁷⁸.

uma dicotomia do tipo indivíduo x classe social. E, assim, propõe a comunicação como elemento constitutivo das organizações. ROCHA, Leonel Severo. Policontextualidade e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 4, n. 6, p. 22, 2009.

⁷⁶ FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 8, 2017. Disponível em <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em 18 jun. 2022.

⁷⁷ FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 9, 2017. Disponível em <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em 18 jun. 2022.

⁷⁸ MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 14, 2009.

Para Luhmann, a comunicação é a síntese entre informação, ato de comunicação (expressão ou notificação) e compreensão (entendimento)⁷⁹, ou seja, é integrada por três seleções distintas, sendo, portanto, o elemento basilar, ou célula da sociedade⁸⁰. Nesse sentido, a comunicação é uma unidade de três componentes: informação (*Information*), enquanto simples escolha entre um leque de possibilidades; expressão (*Mitteilung*), enquanto notificação, como meio de expressão que participa a informação ao receptor, e, por fim, entendimento (*Verstehen*), que é o elemento decisivo, através do qual a comunicação se perfaz. Assim, “somente há comunicação quando o destinatário compreende (aceitando ou rechaçando) a informação contida na notificação e orienta sua conduta de acordo com esse entendimento”⁸¹. Esses três elementos estão enlaçados de maneira circular construtivista, e só há comunicação quando ocorrem essas três seleções, pois só por comunicação é que se comunica. Daí a comunicação ser autopoietica, ela gera, por si mesma, o entender de que necessita para operar por comunicação.

Na reflexão sobre comunicação, Campilongo explicita: “o pressuposto para a nova comunicação é a comunicação anterior. A comunicação precedente [...] poderia ter sido diversa do que foi. A comunicação sucessiva também. Trata-se de um processo contingente de conexão de eventos altamente improváveis”⁸².

Dessa forma, quando nos comunicamos, referimo-nos a algo, a uma coisa, a um acontecimento. Luhmann, ao comparar ação e comunicação, demonstra que, diferentemente da comunicação, a ação pode ser um ato sem repercussão social:

A ação pode também ser descrita como um acontecimento solitário, individual, sem nenhum tipo de repercussão social. Em contrapartida, nunca ocorre algo semelhante na comunicação: ela se realiza somente quando alguém, ainda que de maneira grosseira, entende (ou não) a comunicação, e compreende que ela constitui um processo que pode ter continuidade. A comunicação se situa mais além da mera utilização da linguagem, que ainda se poderia imaginar como ato solitário, supondo-se que o outro (alguém) deva ser localizável e ter atributos muito específicos para a comunicação: entender, saber ler⁸³.

⁷⁹ LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de México: Herder: Universidad Iberoamericana, 2007. p. 1357.

⁸⁰ LUHMANN, Niklas. **A improbabilidade da comunicação**. Lisboa: Vega, 2001. p. 17.

⁸¹ MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 15, 2009.

⁸² CAMPILONGO, Celso Fernandes. Aos que não veem que não veem aquilo que não veem: sobre fantasmas vivos e a observação do direito como sistema diferenciado (Apresentação). In: DE GIORGI, Alessandro. **Direito, tempo e memória**. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 14.

⁸³ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 80.

Cumpra destacar que, de acordo com Luhmann, “a comunicação só se reproduz quando se compreende a seletividade de uma mensagem, o que significa: quando se emprega para a seleção um sistema próprio”⁸⁴. Dessa forma, reitera-se que os sistemas sociais têm como base reprodutiva o sentido, como elementos constitutivos as comunicações e não mais os seres humanos⁸⁵.

Assim, a comunicação é o processo que procura transmitir informações (porém, nem sempre consegue, diante da sua improbabilidade). Todavia, trata-se do elemento de produção autopoietica do sistema social: somente a comunicação gera comunicação (desenvolvimento de mais comunicação a partir da comunicação). Nesse sentido, um sistema social surge quando a comunicação desenvolve mais comunicação, a partir da própria comunicação. Portanto, o elemento básico dos sistemas sociais autopoieticos é a comunicação, sendo que “sociedade comunicativa é um sistema fechado: a comunicação ocorre através da comunicação. Sua dinâmica é que a comunicação age sobre a comunicação”⁸⁶.

É irrealista assumir que um indivíduo sabe o que não sabe. Antes, é a comunicação mesma quem produz e comprova o não-saber necessário ao seu próprio funcionamento posterior. Pode-se dizer, também, que se vive do saber/não saber desigualmente repartido. Baseia-se na forma do saber, o qual, ao mesmo tempo, deixa sempre transitar o outro lado, o ainda não sabido⁸⁷.

Então, Luhmann ultrapassa a questão desde Maturana e vai além dele, sustentando que os sistemas sociais são sistemas operativamente fechados, autorreferenciais ou autopoieticos⁸⁸, colocando por base a comunicação. Desse modo, o autor substitui a teoria do

⁸⁴ LUHMANN, Niklas. **Poder**. Tradução de Martine Creusot de Rezende Martins. 2. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 6.

⁸⁵ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1989. p. 10-11.

⁸⁶ LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de Mexico: Universidad Iberoamericana, 2006. p. 68.

⁸⁷ LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de México: Herder: Universidad Iberoamericana, 2007. p. 1357.

⁸⁸ Essa noção foi utilizada, pela primeira vez, pelos biólogos chilenos Humberto Maturana e Francisco Varela, no início da década de 70, com objetivo de encontrar um novo modelo teórico apto a explicar o problema da vida. Os autores definiram os organismos vivos como sistemas auto-organizados (Maturana; Varela, 1980). Isso significa ser a autonomia e a constância de uma determinada organização das relações entre os elementos constitutivos do sistema que definem um organismo vivo. Tanto a célula quanto o completo cérebro humano produzem e reproduzem os elementos de que são constituídos por meio de seus próprios elementos, sem interferências externas diretas, criando uma ordem (estrutura) que lhes é peculiar. NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. In: ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijui: Editora Unijui, 2013. p. 265.

conhecimento, baseada no sujeito, por uma outra teoria do conhecimento, que poderia denominar-se construtivismo operativo⁸⁹, constituído de comunicação.

[...] Partiremos da suposição básica de que os sistemas sociais só se constituem através da comunicação, por eles sempre suposta, de que múltiplos processos de seleção se determinam mutuamente por antecipação ou reação. É somente das necessidades de um acordo seletivo que se originam sistemas sociais assim, como, por outro lado, tais necessidades só são experimentadas nos sistemas sociais. As condições de possibilidade dessa interdependência são resultado da evolução e modificam-se com ela [...].

Pode-se afirmar assim que, do ponto de vista de análise de forma, o sistema é uma diferença que se produz constantemente, a partir de um único tipo de operação que reproduz a diferença sistema/meio, enquanto produz comunicação somente mediante comunicação. O sistema, assim entendido como produtor de comunicação, pode se distinguir em relação ao seu meio. Fora do sistema, no meio, acontecem outras coisas, simultaneamente; e elas sucedem em um mundo que só tem significado para o sistema no momento em que ele possa conectar esses acontecimentos a outros. O sistema deve, necessariamente, dispor da capacidade de observar e perceber aquilo que se ajusta, ou não, a ele. Portanto, um sistema que pode controlar suas possibilidades de conexão deve dispor de auto-observação (capacidade da comunicação de se observar), principalmente quando já existe uma linguagem para a comunicação e um repertório de signos padronizados⁹⁰. Assim, no momento em que um sistema tenta se comunicar com o outro ou com algo, está criando diversas possibilidades de caracterização dessa comunicação⁹¹. Dependendo do sistema que se está observando, a comunicação pode estar no entorno social.

A comunicação⁹² é, assim, o “tema decisivo para caracterizar o sistema social como uma sociedade mundial e a conexão comunicativa universal entre os sistemas”⁹³. Isso porque - e apesar de qualquer fronteira - a comunicação universal é um fato, e todos são conscientes de que formam parte de um mundo comum, em que se dá uma simultaneidade de

⁸⁹ NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. In: ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 265.

⁹⁰ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 92.

⁹¹ COSTA, Bernardo Leandro Carvalho Costa; ROCHA, Leonel Severo (org.). **Atualidade da Constituição**: o constitucionalismo em Luhmann, Febbrajo, Teubner e Vesting. Porto Alegre: Fi, 2020.

⁹² Cumpre destacar que, de acordo com Luhmann, “a comunicação só se reproduz quando se compreende a seletividade de uma mensagem”, o que significa: quando se emprega para a seleção um sistema próprio.

⁹³ ATZ, Ana Paula. **A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias**. 2011. f. 23. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

experiências⁹⁴. Nesse sentido, por exemplo, quando há uma comunicação pela Organização Internacional do Trabalho (a qual analisaremos com maior detalhe, em seguida), há uma conexão comunicativa universal.

Dessa forma, o principal fator em comum entre os sistemas sociais é que a sua operação básica é a comunicação.

A comunicação é, assim, uma operação genuinamente social, e ela é autopoietica porque pode ser criada somente no contexto recursivo das outras comunicações, dentro de uma rede, cuja reprodução precisa da colaboração de cada comunicação isolada⁹⁵.

Na teoria sociológica de Luhmann, os sistemas sociais caracterizam-se, no seu âmbito de individualidade, além da seleção de uma categoria de comunicação específica, por dois tipos de função: uma função comum e outra específica. A função comum dos sistemas sociais é reduzir a complexidade no contexto da sociedade. A função específica varia de sistema a sistema. Por exemplo, a do Sistema do Direito é estabilizar expectativas em relação a decepções possíveis; a do Sistema da Política é tomar decisões coletivamente vinculantes.⁹⁶

Assim, a sociedade, como um sistema social, é composta por sistemas, sendo constituída por comunicações, ou seja, é uma malha de comunicações. Sem comunicação, não é possível fazer nenhuma seleção/escolha. Inclusive, é a própria comunicação entre os sistemas que oportuniza os acoplamentos estruturais e novas formas de produção jurídica.

Compreendido o que são os sistemas sociais e a ideia de comunicação como elemento constituinte do sistema, um conceito bastante importante para o desenvolvimento desta tese, e talvez o mais importante entre eles, é o conceito de Sistema do Direito e autopoiese, visto que o ponto principal será analisar o Subsistema Direito do Trabalho Doméstico desde a sua origem para poder identificar como está ocorrendo a comunicação entre os sistemas: do Direito, econômico, político e tecnológico para a busca da efetiva institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

2.1.3 Sistema do direito/ Jurídico como um sistema parcial autopoietico

No momento em que o sistema social não consegue dar conta da complexidade, origina-se processo evolutivo que permite a constante diferenciação funcional, sendo que um

⁹⁴ LUHMANN, Niklas. **La teoria sociologica de Niklas Luhmann**. Tradução de Alejandro Navas. Pamplona: Ediciones Universidade de Navarra, 1989. p. 339.

⁹⁵ MATHIS, Armin. A sociedade na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Presença**: Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente, Porto Velho, v. 8, n. 28, maio, 2004.

⁹⁶ LUHMANN, Niklas. **O direito da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes: 2016. p. 545.

importante sistema que surge é o Sistema do Direito⁹⁷. Nesse sentido, o Sistema do Direito é um sistema à medida que, de todas as comunicações possíveis da sociedade, ele consegue selecionar apenas o que é comunicação jurídica, com base no seu código binário direito/não direito⁹⁸. Sistemicamente, o Direito aponta quais são os seus limites, determinando o que pertence ao sistema e o que não pertence⁹⁹.

Conforme detalhado acima (no item 1.1.2), a diferenciação ocorre quando um sistema se distingue do próprio entorno ao traçar limites, passando a coexistir o sistema e o entorno (ambiente), de forma autônoma e diversa. Desse modo, observando-se a partir do Sistema do Direito, o ambiente é tudo que está na sociedade fora desse sistema. E, dessa forma, a diferenciação entre Sistema do Direito e entorno produz também a observação, por parte do Sistema do Direito, de uma diferença de seu entorno. A realidade é que todo sistema pode observar que existem outros em seu próprio entorno, mas pode observá-los somente segundo distinções particulares próprias¹⁰⁰. Nesse sentido, “é a presença simultânea do código e programas que permite ao sistema ser, por sua vez, aberto e fechado. É normativamente fechado, porém, cognitivamente aberto”¹⁰¹. Essa abertura cognitiva é importante para que o Sistema do Direito perceba problemas/irritações externas de modo a dar uma resposta, renovando suas estruturas e, conseqüentemente, acompanhando a evolução da sociedade, visando a que não ocorra descontrole social.

Portanto, o Sistema do Direito tem importante função social que garante aquele patamar mínimo e imprescindível de orientação de condutas, constituindo a base da ordem social. Sua função essencial é reduzir parte da complexidade desestruturada da sociedade, e, ao mesmo tempo, fazer com que ela alcance uma complexidade mais alta e estruturada. Em

⁹⁷ As características de formação dos sistemas: código, abertura cognitiva, fechamento operacional, autopoiese ocorrem em todos os sistemas sociais, porém, neste oportuno, dedicar-se-á à observação do Sistema do Direito. Por vezes será nomeado como Sistema do Direito, por vezes sistema jurídico, visto que esses são sinônimos.

⁹⁸ Sobre a codificação binária, a qual confere a identidade e autonomia do sistema jurídico, García Amado elucida: “o código jurídico/antijurídico dá ao sistema sua clausura operativa, pois nenhum outro sistema trabalha com ele”. GARCÍA AMADO, Juan Antonio. A sociedade e o direito na obra de Niklas Luhmann. *In*: ARNAUD, André-Jean; LOPES JR, Dalmir (org). **Niklas Luhmann**: do sistema social à sociologia jurídica. Tradução de Dalmir Lopes Jr., Daniele A. da S. Manão e Flávio E. Riche. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004. p. 335.

⁹⁹ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 67.

¹⁰⁰ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 57.

¹⁰¹ GARCÍA AMADO, Juan Antonio. A sociedade e o direito na obra de Niklas Luhmann. *In*: ARNAUD, André-Jean; LOPES JR, Dalmir (org). **Niklas Luhmann**: do sistema social à sociologia jurídica. Tradução de Dalmir Lopes Jr., Daniele A. da S. Manão e Flávio E. Riche. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004. p. 335.

suma: o Direito é “uma construção de alta complexidade estruturada”¹⁰², satisfazendo à necessidade de ordenamento na sociedade. Sem o Direito, não há orientação de conduta no meio social. Nas palavras de Rocha, ao falar do subsistema Direito:

[...] a operacionalidade desse sistema parcial tem por condição de possibilidade a formação de uma estrutura seletiva que, reflexivamente, pretende apreender situações do mundo real (meio envolvente) para o sistema parcial funcionalmente diferenciado que é o Direito. O Direito apresenta-se, assim, como um código comunicativo (a unidade da diferença entre Direito e Não Direito), no sentido de manter sua estabilidade e autonomia – mesmo diante de uma imensa complexidade (excesso de possibilidades comunicativas)- por meio da aplicação de um código binário¹⁰³.

Assim, o Direito tem a função de estar em constante movimento, com a finalidade de se adequar aos processos evolutivos da sociedade outrora referida. Todavia, o Direito não apenas sofre com as transformações externas, mas também contribui fortemente para esse fator, procurando, de maneira regulatória, manter os valores, as regras, as diretrizes e garantias desse universo policontextural em constante mutação¹⁰⁴.

Nessa lógica, as comunicações jurídicas produzidas pelo Sistema Jurídico têm sempre como operações do Sistema do Direito “uma dupla função: fatores de produção e conservadoras das estruturas. Essas comunicações estabelecem condições de enlace para operações subsequentes e com elas confirmam ou modificam as delimitações previamente estabelecidas(estruturas)”¹⁰⁵.

Desse modo, por vezes, de forma necessária, a inclusão de elementos comunicativos do entorno passa a integrar o Sistema do Direito, passando novas estruturas a fazerem parte da comunicação jurídica. E Luhmann chama esse processo de evolução¹⁰⁶. Esse movimento pode ser provocado por irritações do entorno, advindas, por exemplo, de manifestações sociais reivindicatórias de direitos. Nesse sentido, será analisado mais adiante que, sem dúvida, manifestações representativas, organizações sindicais e as comunicações advindas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) possibilitaram ao Sistema do Direito do

¹⁰² LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 12.

¹⁰³ ROCHA, Leonel Severo. Tempo e Constituição. In: SCHWARTZ, Germano; ROCHA, Leonel Severo (org.). **Sociologia sistêmico-autopoiética das constituições**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 148.

¹⁰⁴ ROCHA, Leonel Severo; MAIA, Selmar José Maia. A perspectiva sistêmica autopoiética nas relações contratuais frente à contemporaneidade. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI/UNINOVE, 22., 2013, São Paulo. **Anais eletrônicos [...]**. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=148>. Acesso em: 03 maio 2022.

¹⁰⁵ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 337.

¹⁰⁶ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **O futuro da Constituição: constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Porto Alegre: Fi, 2021. p. 29. *E-book*.

Trabalho se diferenciar e evoluir, com o surgimento do Subsistema Direito do Trabalho Doméstico, à medida que passou a haver comunicações do entorno que foram internalizadas (diante do fechamento operacional), surgindo novas estruturas comunicativas através da produção de novas expectativas normativas para a categoria do Trabalho Doméstico.

Criadas as expectativas normativas, o direito, desde sua origem, cumpre a função de tentativa da estabilização de expectativas sobre o comportamento social. Assim, o direito é responsável pela produção e repetição de expectativas normativas.

Sem o Direito, nenhuma esfera da vida encontra um ordenamento social duradouro [...]. Sempre é imprescindível um mínimo de orientação através do Direito, se bem que possam variar o grau de explicitação das normas de direito e sua efetividade em termos de determinação comportamental¹⁰⁷.

Nessa trilha, enquanto sistema autopoietico, é o Sistema do Direito que produz o Direito, ou seja, as normas jurídicas são produzidas a partir de outras normas jurídicas. Só o Sistema do Direito pode afirmar o que é direito e o que não o é. Isso implica a positivação do Direito¹⁰⁸, vale afirmar, a fixação do Direito pela legislação e não segundo exigências do Direito Natural¹⁰⁹.

Logo, ocorre a autopoiese social do Direito, a qual deve ser observada conjuntamente com os conceitos de comunicação e produção, pois, conforme Luhmann:

[...] o conceito de produção (ou melhor, de poiesis) sempre designa somente uma parte das causas que um observador pode identificar como necessária, a saber, aquela parte que pode se obter mediante o entrelaçamento interno de operações do sistema, aquela parte com a qual o sistema determina seu próprio estado¹¹⁰.

Então, o sistema jurídico tem capacidade de produzir mudanças estruturais frequentes, sem prejudicar a sua continuidade, visto que a estabilidade do sistema (que não significa rigidez, imutabilidade) é garantida pela reflexividade dos mecanismos de seleção do Direito.

¹⁰⁷ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 7.

¹⁰⁸ A positividade — enquanto acoplamento estrutural entre Direito e Política — tem por base uma decisão política ao caráter constituído do Direito, permitindo que ele possa evoluir (flexibilidade que possibilita sua diferenciação) em conformidade com as exigências de redução de complexidade da sociedade e em obediência às normas jurídicas estabelecidas para sua alteração, por ele mesmo estabelecidas. Enquanto Direito Positivo, o próprio sistema estabelece as condições de sua própria validade, legitimando-se como Direito. Como ocorre com todos os sistemas sociais, a legitimação da atuação do sistema jurídico é dada pelo próprio sistema (toda legitimação é autolegitimação). MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O Direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 8-25, 2009.

¹⁰⁹ O direito como subsistema funcional da sociedade moderna rompe com a ideia do direito natural, que procurava extrair sua legitimidade de uma instância superior, imutável e universal.

¹¹⁰ LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de México: Herder: Universidad Iberoamericana, 2007. p. 69-70.

Isso significa que a própria decisão a respeito da mudança ou da manutenção do Direito torna-se objeto de decisão do sistema. Concretamente, isso implica a existência de normas procedimentais, que regulam as tomadas de decisão pelo sistema¹¹¹. Em se tratando do sistema jurídico, a assunção da teoria autopoietica implica que apenas o Direito pode determinar o que é legal ou ilegal, e, ao decidir sobre essa questão, refere-se sempre aos resultados de suas operações anteriores e às consequências sobre as operações futuras, de modo a garantir uma ordem social.

Em resumo, o Sistema do Direito é assim percebido como um “grande regulador”, capaz de exercer influências consideráveis sobre o comportamento social¹¹², por expectativas normativas e cognitivas. No próximo item, será abordado, com maior propriedade, o conceito de expectativas normativas e cognitivas, visto que essas são as principais comunicações que estruturam o Sistema do Direito e que o objetivo é, posteriormente, compreender como surgiram e se estruturaram as expectativas cognitivas e normativas do Direito do Trabalho Doméstico.

A classificação de expectativas em Luhmann é feita da seguinte forma: cognitivas e normativas¹¹³. Expectativas cognitivas são aquelas “em que, ocorrendo o desapontamento, é possível se adaptar à realidade, existindo uma in (consciente) predisposição de assimilação”¹¹⁴. Há, nesse sentido, uma capacidade de adaptação, pois caso haja uma quantidade considerável de desapontamentos, os indivíduos serão compelidos a trocar suas expectativas a outras mais adequadas¹¹⁵; há, dessa forma, certa flexibilidade, existindo a possibilidade de alteração da expectativa. Ou mesmo, “em nível cognitivo, são experimentadas e tratadas expectativas que, no caso de desapontamentos, são adaptadas à realidade”¹¹⁶. Por outro lado, expectativas normativas são aquelas “em que, existindo o dano,

¹¹¹ LUHMANN, Niklas. The future cannot begin: temporal structures in modern society. *In*: LUHMANN, Niklas **The differentiation of society**. [S. l.], 1982. p. 35.

¹¹² KING, Michael., ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 81.

¹¹³ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 57.

¹¹⁴ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *In*: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 37.

¹¹⁵ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 58.

¹¹⁶ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 56.

a expectativa não é abandonada”¹¹⁷. Portanto, as expectativas normativas, ante o desapontamento, sustentam-se. A frustração é algo até previsto, pois (sempre) existe a possibilidade de frustração, mas não se abandona a expectativa diante dela¹¹⁸. Dessa forma, “as expectativas normativas de comportamento passam a ser estabilizadas em termos contrafáticos”¹¹⁹, ligadas à segurança e à integração social das expectativas. Conforme Rocha:

Existem dois tipos principais de expectativas, sendo elas cognitivas e normativas. As expectativas cognitivas (necessita de verificação futura daquela experiência, ela está muito aberta ao risco, traz o problema do risco), as expectativas normativas (existem determinados comportamentos que, antes de realizar, já há uma informação antecipada do que vai acontecer no futuro). Expectativa normativa ela é típica do sistema do direito, e expectativa cognitiva ela é típica de outros sistemas sociais¹²⁰.

A reprodução do sistema jurídico no que se refere à positivação do direito em códigos legais trouxe a ideia de sistematização das expectativas normativas. Logo, os códigos são tidos como um todo sistematizado de disposições legais sobre determinadas matérias¹²¹. Todavia, importante ressaltar que, conforme será abordado com maior minúcia no item pluralismo jurídico, a positivação nem sempre será reproduzida pelo Estado, mas isso não quer dizer que ela não deva ser coerente com as regras mínimas (expectativas normativas) já estabelecidas.

Nesse sentido, Hegel também já ressaltava uma necessidade da ordenação coerente da matéria jurídica como condição de justiça: “com efeito, quanto mais coerência e contradições houver no conteúdo das regras de um direito, menos possíveis serão as definições que devem conter as regras gerais, e essas tornam imediatamente visível, em toda a sua crueza, a contradição que é, aqui, a injustiça”¹²². Portanto, a generalização coerente das expectativas

¹¹⁷ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 37.

¹¹⁸ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do Direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 56.

¹¹⁹ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 69.

¹²⁰ Nesse vídeo (primeiro vídeo do curso), o professor Leonel Severo Rocha, coordenador do Grupo de Pesquisa Teoria do Direito (CNPq), apresenta a Teoria dos Sistemas Sociais de Niklas Luhmann e enquadra historicamente a Epistemologia. Os Sistemas Sociais na Epistemologia Jurídica. ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 02 abr. 2022.

¹²¹ “E a ciência jurídica passa a ser compreendida como uma ordenação de conhecimentos ou conceitos acerca de certa disciplina jurídica.” FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Função social da dogmática jurídica**. São Paulo: Max Limonad, 1998. p. 43.

¹²² HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Princípios da filosofia do direito**. Tradução de Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 2.

comportamentais faz-se normativa por meio do direito, que, independentemente da origem, deve respeitar a ordenação coerente.

Desse modo, o Sistema do Direito, para Luhmann, encarrega-se da função principal, qual seja, a de produzir e estabilizar contrafaticamente as expectativas normativas¹²³, no interior de uma sociedade fragmentada policentricamente, que permite que o indivíduo amplie a confiança nessas expectativas, além de protegê-lo, através da norma, diante de eventuais frustrações¹²⁴.

[...] as normas são expectativas de comportamento estabilizadas em termos contrafáticos. Seu sentido implica a incondicionabilidade de sua vigência, à medida que a vigência é experimentada e, portanto, também institucionalizada, independentemente da satisfação fática ou não da norma. O símbolo do “dever ser” expressa principalmente a expectativa dessa vigência contrafática, sem colocar em discussão essa própria qualidade – aí estão o sentido e a função do “dever ser”¹²⁵.

Expectativas são, assim, generalizações simbólicas que condensam uma estrutura remissiva de todo sentido em expectativas que indicam o que dada situação de sentido promete. “A função delas é orientar, de forma estável, a comunicação e o pensamento ante a complexidade e a contingência do mundo.”¹²⁶ Como veremos em seguida, ocorreu, por longos anos, a omissão quanto à comunicação e expectativas normativas para regularem o Direito do Trabalho Doméstico, até que tivemos a EC nº 72/2013 e a LC nº 150/2015, como forma de trazer expectativas que enquadraram o Trabalho Doméstico como um trabalho digno.

Luhmann, então, define o direito como “estrutura de um sistema social que se baseia na generalização congruente de expectativas comportamentais normativas”¹²⁷.

O conceito de generalização refere-se à possibilidade de orientações de sentido que podem ser mantidas diante de situações diferentes, para que se atinjam consequências semelhantes. O direito é, pois, a generalização/estabilização temporal, social e material de expectativas de comportamento, capaz de imunizá-las simbolicamente.

¹²³ As expectativas temporalmente estáveis são expectativas normativas, vale dizer, constituem verdadeiras normas. Essas são definidas como expectativas de conduta estabilizadas contrafaticamente, isto é, mantidas para o futuro a despeito da ocorrência do fato desestabilizador (conduta desviada). MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. *Revista Sociologia Jurídica*, [S. l.], v. 9, p. 10, 2009.

¹²⁴ LUHMANN, Niklas. *O direito da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes: 2016. p. 176.

¹²⁵ LUHMANN, Niklas. *Sociologia do direito I*. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 57.

¹²⁶ TONET, Fernando; SOUZA, Matheus Figueiredo Nunes de. Três conceitos-chave para a compreensão da sociologia do direito de Niklas Luhmann. *Revista Direito Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 16, 2020.

¹²⁷ LUHMANN, Niklas. *Sociologia do direito I*. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 105.

Na dimensão temporal, a generalização propicia segurança contra desvios e decepções, por meio de normas, que nada mais são do que expectativas estabilizadas em termos contrafáticos. A sanção é a estratégia utilizada pelo Direito para a normatização do comportamento diante dos desapontamentos. A aquisição da grande improbabilidade evolutiva assinalada pela positividade diz respeito à possibilidade de alteração do Direito como uma questão de rotina. O que é direito hoje, pode não o ser amanhã. Trata-se da principal esfera de variação do sistema¹²⁸.

Nesse sentido, em resumo, na dimensão temporal, as expectativas temporalmente estáveis são expectativas normativas, vale dizer, constituem verdadeiras normas.

Na dimensão social, denominada pela situação da dupla contingência- vivências e experiências de Alter e de Ego –, são institucionalizados procedimentos para a seleção do Direito. A institucionalização diz respeito à suposição de consenso de terceiros. Os procedimentos decisórios funcionam como filtros que selecionam as expectativas normativas que circulam na sociedade, atribuindo-lhes a marca da validade¹²⁹.

Dessa forma, na dimensão social, em resumo, a generalização consiste na institucionalização das expectativas¹³⁰.

Na dimensão material, o Direito é estabilizado como programa condicional, ou seja, como premissa normativa de decisões. Os programas nada mais são do que condições que possibilitam as tomadas de decisão corretas para o sistema. A avaliação da correção da decisão, portanto, não implica o recurso a critérios extra ou suprajurídicos¹³¹.

Na dimensão material (entendida como dimensão prática), em resumo, a generalização tem a função de identificar as expectativas em um contexto fático¹³². E, a partir daí, a função do Direito é assegurar a expectativa diante de decepções previsíveis¹³³ e, para isso, possui

¹²⁸ NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. In: ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 265.

¹²⁹ NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. In: ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 265.

¹³⁰ Vide título Institucionalização x efetividade. Institucionalizar é fazer com que a expectativa saia do modelo simples de interação social entre duas posições e obtenha uma ressonância geral capaz de constituí-la como pauta de comportamento comum válida para todos.

¹³¹ NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. In: ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 265.

¹³² LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983 p. 52-77 e 93.

¹³³ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 53.

mecanismos capazes de aumentar a probabilidade de realização das expectativas, como, por exemplo, a sanção/capacidade de sancionar o comportamento que desvia da expectativa¹³⁴.

Nesse contexto, o Sistema do Direito tem que analisar e compreender os comportamentos de outras pessoas sobre seus próprios comportamentos. À medida que se observa algo no hoje, existe um antes e um depois, os fatos estão no passado e aquilo que já aconteceu é, de alguma maneira, irremediável. A alternativa, então, é trabalhar com processos de antecipação do futuro, de maneira que no futuro aconteça aquilo cuja complexidade possa-se gerenciar, com uma probabilidade menor de fracasso¹³⁵.

Assim, a generalização consiste em atribuir à expectativa um sentido objetivo e prático de imunização simbólica das demais possibilidades de comportamento. Destacando-se “que as expectativas não estão soltas no ar, dispostas de modo isolado, atomizado”, mas, sim, entrelaçadas¹³⁶.

Trata-se do agrupamento ou entrelaçamento de expectativas normativas e institucionais em um complexo de sentido informado por fundamentações e confirmações mútuas, capaz de identificar os comportamentos convergentes e divergentes em termos de seu significado comunicativo para a vigência da expectativa¹³⁷.

Em resumo, a teoria de Luhmann preocupa-se com processos de antecipação de futuro, no sentido de que, “constantemente, quando as pessoas estão se comunicando, elas esperam o que vai acontecer, há sempre uma expectativa de futuro”¹³⁸. Desse modo, o autor preocupa-se com a ideia de expectativa, sendo que quando há expectativa, há contingência e frustrações. Existem dois tipos principais de expectativas, que são entrelaçadas: cognitivas e normativas. Conforme já foi dito anteriormente, as cognitivas necessitam de verificação futura daquela experiência, estão mais abertas ao risco, e as expectativas normativas referem-se a determinados comportamentos que, antes de serem realizados, já se tem sobre eles uma informação antecipada. Conforme ensinado por Rocha,

¹³⁴ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho. **Constitucionalismo social**: constituição na globalização. Curitiba: Appris, 2018. p. 26.

¹³⁵ Nesse vídeo (primeiro vídeo do curso), o professor Leonel Severo Rocha, coordenador do Grupo de Pesquisa Teoria do Direito (CNPq), apresenta a Teoria dos Sistemas Sociais de Niklas Luhmann e enquadra historicamente a Epistemologia. Os Sistemas Sociais na Epistemologia Jurídica. ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 09 maio 2022.

¹³⁶ MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 10, 2009.

¹³⁷ MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 10, 2009.

¹³⁸ ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 09 maio 2022.

[...] a questão é que ao trabalhar com expectativas cognitivas e expectativas normativas, há um jogo entre as duas; para que o jogo não seja tão forte, é necessário trabalhar com a ideia de estrutura. Quando uma expectativa é algo que se repete e tem continuidade (cognitiva e normativa), se diz que se criou uma estrutura; estrutura é onde as expectativas têm alta probabilidade de acontecer. Então, a ordem social existe onde existem muitas capacidades estruturantes; quando o conjunto de expectativa se transforma em uma estrutura, eu passo a ter um sistema. E, nesse sentido, o direito é um sistema que possui uma estrutura generalizada¹³⁹.

Para ilustrar esse conteúdo, Rocha, quando aborda o assunto¹⁴⁰, traz a seguinte ilustração:

Figura 1- Generalização das expectativas



Fonte: Palestra ministrada pelo autor Rocha¹⁴¹.

Essa imagem, conforme explicado por Rocha, representa que, nos processos de tomada de decisão,

[...] de um lado, há o processo de antecipação, que é a parte normativa-dogmática, é um ponto de partida que está sempre disponível como princípio, ponto de partida para se poder imaginar o que vai acontecer no futuro; assim, a dogmática é algo baseado no passado, e a cognitiva pode representar a abertura. A questão do paradoxo é que, no processo social, tem-se, em um primeiro momento, uma

¹³⁹ ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYyI>. Acesso em: 09 maio 2022.

¹⁴⁰ ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYyI>. Acesso em: 09 maio 2022.

¹⁴¹ ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYyI>. Acesso em: 09 maio 2022.

abertura cognitiva dentro de um processo para a tomada de decisão, que vai ter consequências e riscos, mas depois eu tenho que retornar para o sistema a partir de determinada operação para tentar fechar esse sistema. Em um processo dentro do direito, é necessário trabalhar com a ideia de fechamento, ligada à clausura normativa, e abertura, que seria a expectativa cognitiva; se olhar-se friamente para isso, se identifica o paradoxo¹⁴².

Assim, o comportamento social em um mundo altamente complexo e contingente exige a realização de graduações que possibilitem expectativas comportamentais recíprocas, que são orientadas a partir de expectativas sobre tais expectativas. Isso se chama congruência.

Dessa forma, para Luhmann, diante da ideia de estrutura congruente de expectativas, o Sistema do Direito “não é primariamente um ordenamento coativo”, mas, sim, um alívio para as expectativas: “alívio que consiste na disponibilidade de caminhos congruentemente generalizados para as expectativas, significando uma eficiente indiferença inofensiva contra outras possibilidades, que reduz consideravelmente o risco da expectativa contrafática”¹⁴³.

Normas são expectativas de comportamento estabilizadas em termos contrafáticos. Seu sentido implica a incondicionabilidade de sua vigência à medida que a vigência é experimentada e, portanto, também institucionalizada, independentemente da satisfação fática ou não da norma. O símbolo do ‘dever ser’ expressa principalmente a expectativa dessa vigência contrafática, sem colocar em discussão essa própria qualidade — aí estão o sentido e a função do ‘dever ser’¹⁴⁴.

Nessa ordem de ideias, a função do Direito reside na sua eficiência seletiva, na seleção de expectativas comportamentais que possam ser generalizadas em todas as dimensões. O Direito é, assim, “a estrutura de um sistema social que se baseia na generalização congruente de expectativas comportamentais normativas”¹⁴⁵. E esse conceito de generalização está totalmente interligado à ideia de institucionalização, que é objeto da presente pesquisa (institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico).

2.1.4 Institucionalização para a teoria dos sistemas

Importante destacar que o termo institucionalização tem grifo na teoria dos sistemas,

¹⁴² ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYyI>. Acesso em: 09 maio 2022.

¹⁴³ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 115.

¹⁴⁴ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 57.

¹⁴⁵ ROCHA, Leonel Severo. Direito, complexidade e risco. **Sequência**: estudos jurídicos e políticos, Florianópolis, v. 15, n. 28, p. 1-14, 1994.

inclusive constando como item do sumário¹⁴⁶ de um dos principais livros de Niklas Luhmann (Sociologia do Direito I), o qual está sendo utilizado como uma das principais doutrinas e é marco teórico desta tese.

Sublinha-se que, em um primeiro momento, quando se pensou no título desta tese, automaticamente o questionamento era quanto à efetividade do Direito do Trabalho Doméstico. Porém, com aparato na Teoria dos Sistemas, optou-se pelo termo institucionalização, razão pela qual se faz necessário, em seguida, aprofundar esse conceito.

No que se refere à efetividade, rebuscam-se fundamentos de Weber. Para o autor, “as pessoas são racionais, as pessoas fazem algo para determinado objetivo; a pessoa racional consegue adequar os meios aos fins e com isso terá o critério Weberiano, que não é verdade e sim sucesso”¹⁴⁷. Assim, identifica-se efetividade quando os meios são adequados aos fins. Para atingir o fim, é necessário um papel social, e, a partir desse papel, é necessário ser racional. Conforme Rocha: “para Weber, eu posso compreender o outro me colocando no papel dele. Essa ideia dos papéis de Weber é muito importante, permanece até hoje”¹⁴⁸.

Por outro lado, “institucionalizar é fazer com que a expectativa saia do modelo simples de interação social entre duas posições e obtenha uma ressonância geral capaz de constituí-la como pauta de comportamento comum válida para todos”¹⁴⁹.

Portanto, o principal objetivo é a institucionalização, que apoia a expectativa no consenso esperado a partir de terceiros, no sentido de concordância genérica ou consenso antecipado, ou presumido acerca do conteúdo da expectativa (suposição fictícia de consenso). Explicando de forma mais clara, Luhmann esclarece que, para uma maior estabilização social de expectativas sobre expectativas, essas não podem estar baseadas no consenso daquele a quem a expectativa se dirige¹⁵⁰, visto que “esse consenso seria facilmente revogável e, portanto, impossível de ser estabilizado no tempo”¹⁵¹. Nesse sentido,

¹⁴⁶ Formação do Direito: bases de uma teoria Sociológica (título 2 ,Capítulo II).

¹⁴⁷ ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYytl>. Acesso em: 09 maio 2022.

¹⁴⁸ ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYytl>. Acesso em: 09 maio 2022.

¹⁴⁹ MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 20, 2009.

¹⁵⁰ Conforme Luhmann, “é realmente sedutor o raciocínio de que bastaria motivar aquele sobre cujo comportamento se tem expectativas: o que deveria varrer a rua, o que deveria proceder ao enterro, o que deveria apresentar sua declaração de renda etc. Mas isso não basta”. LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 84.

¹⁵¹ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 84.

uma tão forte especificação e localização social do consenso faticamente inconstante minimizaria o limiar de comunicação que envolve a instituição e tornaria a abolição da instituição um objetivo de mera comunicação sempre possível. O sim ou o não dependeria, assim, de caprichos, situações, personalidades ou acordos “de parceria”. Tornar-se-ia impossível, ou pelos menos muito difícil, um esperar, a longo prazo, uma assimilação de expectativas e uma projeção de expectativas a situações ainda bastante desconhecidas. É exatamente a indeterminação, o anonimato, a imprevisibilidade e a incógnita de terceiros relevantes que garante a confiabilidade e a homogeneidade das instituições. Ela se baseia na neutralização de todas as referências que levam a que determinados terceiros possam ter outras expectativas que as esperadas¹⁵².

Dessa forma, a generalização social atribui à expectativa um consenso suposto, independentemente do fato de existir ou não a aprovação individual. Assim, “sua continuidade está garantida enquanto quase todos supunham que quase todos concordem; e, possivelmente, até mesmo enquanto quase todos supunham que quase todos concordem”¹⁵³. Logo, pode-se afirmar que quanto maior a comunicação do Direito do Trabalho Doméstico, por normatividade, decisões judiciais, conteúdos informativos sobre os direitos, sobre decisões, o consenso vai se institucionalizando, de forma que, independentemente da aprovação, há o consenso que é sedimentado a ponto de deixar de ser discutido.

Desse modo, embora para a institucionalização do consenso a normatividade seja extremamente relevante, é necessária a assimilação das expectativas normativas e uma projeção das expectativas, de modo a atingir um grau tão característico de sedimentação, que não mais será tolerado um recurso à realidade concreta das opiniões.

Adota-se, assim, nesta pesquisa, o conceito de institucionalização segundo a Teoria dos Sistemas de Luhmann, no sentido de que institucionalizar é fazer com que as expectativas¹⁵⁴ saiam do modelo simples de interação social e obtenham uma ressonância geral capaz de constituí-la como pauta de comportamento comum válida para todos. Nas palavras do professor Rocha,

o Direito tem que fazer com que aqueles instantes, aquelas possibilidades de construção e de decisão que nós realizamos na sociedade tenham duração, sejam assimiladas, sejam institucionalizadas. Isto é, o Direito tem que fazer com que a

¹⁵² LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 84.

¹⁵³ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 84-85.

¹⁵⁴ Lembrando que as normas são expectativas de comportamento estabilizadas em termos contrafáticos. Seu sentido implica a incondicionalidade de sua vigência à medida que a vigência é experimentada e, portanto, também institucionalizada, independentemente da satisfação fática ou não da norma. O símbolo do ‘dever ser’ expressa principalmente a expectativa dessa vigência contrafática, sem colocar em discussão essa própria qualidade — aí estão o sentido e função do ‘dever ser’. LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 52 e 109.

sociedade exista, o Direito constrói sociedade. O Direito é um dos construtores da sociedade, é construtor de instituições, ou seja, de decisões, de valores, de experiências, de desejos, de atos. De situações que se quer que continuem, que se mantenham, que se institucionalizem; então, o Direito tem realmente a função de institucionalizar a sociedade¹⁵⁵.

Essa institucionalização ocorre através do consenso, do reconhecimento generalizado e da aceitação da decisão como base de estruturação de expectativas, visto que a função primordial do Sistema do Direito é generalizar congruentemente as expectativas comportamentais na sociedade complexa.

Dessa forma, institucionalizar, através das operações do Sistema do Direito, é manter a comunicação e o código binário, através do consenso, mesmo diante de uma imensa complexidade. E para auxiliar nesse processo, muitas vezes, é necessário contar com organizações especializadas (OIT, sindicatos), produtoras de comunicação e expectativas normativas, para além do Estado. Esse tipo de operação do Sistema do Direito, de que o Estado não é o único centro produtor, é algo importante a ser explicado.

2.1.5 Pluralismo/Policontextualidade/Transconstitucionalismo

Uma grande mudança teórica e política, ocorrida no final do século XX e neste início do século XXI, no raciocínio jurídico, foi o denominado Pluralismo Jurídico, cujo principal conceito é que o Estado não é o único centro produtor de normatividade¹⁵⁶. Conforme Rocha,

o pluralismo jurídico, provocado pelo sucesso da sociologia do Direito, é mais interessante do que o pós-positivismo. Por quê? O pluralismo jurídico já percebeu, e

¹⁵⁵ ROCHA Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

¹⁵⁶ Em uma das primeiras obras escritas pelo autor Niklas Luhmann, em 1985, chamada *Rechtssoziologie II* (publicada em português sob o título de *Sociologia do direito II*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro), o autor destacava que, para a legitimidade do Direito, era necessário um processo legislativo. Nessa esteira, apontava três processos decisórios jurídicos de legitimação: (i) o processo legal de eleição política, consistente na formação do corpo de representantes do povo responsáveis pela manifestação de sua vontade, com a função de manter em aberto, segundo os princípios da universalidade e da igualdade, as alternativas políticas de diferenciação do Direito; (ii) o processo legislativo (procedimento parlamentar de legislação), constituído pelo debate público entre os representantes eleitos e definido como momento constitutivo da positividade do Direito, estabelecendo as expectativas a serem consideradas como estruturas da sociedade, e (iii) o processo judiciário, definido como a realização concreta de decisão (aplicação do Direito) através da adoção de papéis processuais gerais das partes e do papel especial de juiz, voltada à reestruturação de expectativas colocadas em dúvida diante do juízo. Esses processos dão origem a decisões programantes que exigem a estruturação de decisões programadas pelo próprio sistema. Ou seja, havia um entendimento de que o centro produtor de normatividade era o Estado. LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 61.

desde os seus primórdios, que o Estado - nem se está falando na crise do Estado - não é o único centro produtor de normatividade¹⁵⁷.

Nesse sentido, o Pluralismo Jurídico representa uma diversificação das fontes do Direito, uma mudança de um modelo hierarquizado a um modelo totalmente descentralizado, com múltiplas conexões¹⁵⁸. Isso quer dizer que existem outros centros produtores de direitos na sociedade.

Ocorre que, diante do excesso de possibilidades, evolução da sociedade, em uma ordem social complexa, (“por complexidade devemos entender que sempre existe mais possibilidade do que se pode pensar ou realizar”¹⁵⁹), o Direito Positivo enfrenta dificuldades crescentes na edição de normas vinculantes para distintos campos da vida socioeconômica. As regras do Direito Positivo - assim como a produção da lei pelo Estado, que antes assegurava a operacionalidade e a funcionalidade do sistema jurídico - revelam-se agora ineficazes, tendo em vista que, pelas vias oficiais, não controlam mais “o tempo”¹⁶⁰. Logo, tradicionais formas de construir o mundo não podem mais ser aplicadas sem ressalvas¹⁶¹.

Assim, a dimensão temporal do Sistema do Direito, estruturada em expectativas normativas institucionalizadas, em uma programação finalística voltada para o passado, não é suficiente, considerando-se que os problemas surgidos dependem de critérios que não são estritamente dogmáticos, “uma vez que o sistema não consegue construir respostas quanto ao futuro, voltado somente ao passado”¹⁶². Nesse passo, o velho mecanismo de estabilização de expectativas, a partir de critérios sintático-semânticos, precisa ser alterado para critérios pragmáticos¹⁶³.

Uma das complexidades que se percebem na sociedade é que o Estado cada vez mais expressa capacidade de ação reduzida¹⁶⁴. A insuficiência da efetividade do Direito está

¹⁵⁷ KING, Michael; ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 33.

¹⁵⁸ FREITAS, Lenara Giron. A auto-organização do sistema do direito do trabalho na sociedade hipercomplexa. **Revista de Direito Mackenzie**, São Paulo, v. 12, p. 10, 2018.

¹⁵⁹ LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 43.

¹⁶⁰ Rocha e Duarte concordam com a ideia de que “o tempo é a sucessão contínua de instantes nos quais se desenvolvem eventos e variações das coisas. Para a Teoria dos Sistemas, é a observação da realidade a partir da diferença entre o passado e o futuro. ROCHA, Leonel Severo; DUARTE, Francisco Carlos. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (coord.). **A construção sociojurídica do tempo**. Curitiba: Juruá. 2012. p. 31.

¹⁶¹ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 74, jun. 2007.

¹⁶² ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 35, jun. 2007.

¹⁶³ ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 333.

¹⁶⁴ SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Trad. Maria Eramtina de

refletida na impossibilidade de o Estado conseguir acompanhar todas as novas esferas sociais de maneira presente, fazendo com que a sociedade civil deva participar, pressionando e remontando o modelo de administração que contemple novos acoplamentos com outros sistemas da sociedade¹⁶⁵.

Por meio dessa concepção, observa-se o modo como esses diferentes sistemas, de maneira autônoma (autopoiética), criam processos internos de constitucionalização, afastando-se cada vez mais das tradicionais concepções do Direito Constitucional clássico. Por consequência, dos limites do Estado nacional e de suas concepções acerca de território e soberania¹⁶⁶.

Por conseguinte, a alternativa para o Estado atual será uma democracia social diferente do Estado Soberano. Isso já era mencionado, desde 1985, pelo professor Rocha:

[...] a soberania popular possui nos labirintos de sua significação um forte sentido democrático; assim, quando a questão é democrática, é mais que nunca premente, sendo fundamental discutir as dimensões pluralistas da soberania, mas para isso é necessário que os juristas abandonem as arcaicas concepções formalistas e cientificistas da soberania, ainda que novas problemáticas e dúvidas sobre legitimidade do poder soberano voltem a surgir, materializando a efetiva função do discurso jurídico da soberania no sentido de se autorreproduzir constantemente por novas formas de manifestação de direitos¹⁶⁷.

Não restam dúvidas de que, diante do atual “tempo social”¹⁶⁸, os instrumentos regulatórios do Estado acabam apresentando dificuldades de se reproduzirem, e, conseqüentemente, evidencia-se uma desorganização¹⁶⁹. Daí surge a ideia de policontexturalidade, com o fim de organizar a desorganização.

Nesse sentido, a policontexturalidade foi uma questão apontada rapidamente por Luhmann no final do livro *Direito da Sociedade*¹⁷⁰. Conforme Rocha, “essa se torna, em um mundo onde o Direito é fragmentado, em um pluralismo em que o Estado é apenas mais uma

Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 192.

¹⁶⁵ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontexturalidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 79, jun. 2007,

¹⁶⁶ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). *O futuro da Constituição: constitucionalismo social em Luhmann e Teubner*. Porto Alegre: Fi, 2021. p. 98. *E-book*.

¹⁶⁷ ROCHA, Leonel Severo. *A problemática jurídica: uma introdução transdisciplinar*. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 117.

¹⁶⁸ ROCHA, Leonel Severo. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012. p. 15.

¹⁶⁹ Para Immanuel Wallerstein, a soberania do Estado sempre foi um mito ideológico. Para o autor, o Estado moderno nunca foi uma entidade política autônoma. Os Estados se desenvolveram, sendo formados como partes de um sistema interestatal, ao qual correspondia um conjunto de regras dentro do qual os Estados tinham de operar e um conjunto de legitimações sem o qual eles não poderiam sobreviver. WALLERSTEIN, Immanuel. *Capitalismo histórico: civilização capitalista*. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001. p. 49.

¹⁷⁰ No que se refere ao termo policontexturalidade, Luhmann, assim como Teubner, inspirou-se nas reflexões de GÜNTHER, Gotthard. Life as poly-contextuality. *Vordenker*, [S. l.], Feb., 2004. Disponível em: http://www.vordenker.de/ggphilosophy/gg_life_as_polycontextuality.pdf. Acesso em: 12 abr. 2022.

de suas organizações, um referente decisivo para a configuração do sentido”¹⁷¹.

Para Neves, policontexturalidade implica, em um primeiro momento,

que a diferença entre sistema e ambiente desenvolve-se em diversos âmbitos de comunicação, de tal maneira que se afirmam distintas pretensões contrapostas de autonomia sistêmica. Em segundo lugar, à medida que toda diferença se torna 'centro do mundo', a policontexturalidade implica uma pluralidade de autodescrições da sociedade, levando à formação de diversas racionalidades parciais conflitantes¹⁷².

Dessa forma, por vezes, para que o sistema jurídico se mostre efetivo, urge que se relacione com os demais sistemas sociais, por meio da policontexturalidade¹⁷³, para que o Direito possa reproduzir-se, autopoieticamente, com *efetividade*, no século XXI. Conforme Rocha:

A globalização vai forçar a um outro tipo de observação que antes não havia. *Não é que as coisas não existiam, elas não eram observadas. Então, o Direito, hoje, necessariamente, deve ser observado de forma diferente, não normativista. Do ponto de vista internacional, também, pois é importante analisar outros tipos de possibilidades de organizações que existem no exterior, como a ONU, grandes multinacionais e a União Europeia etc. Há, assim, uma observação plural do mundo, ou, caso se queira, mais do que um pluralismo, um multiculturalismo. Há muitas outras possibilidades de normatividade, e tudo isso faz com que se esteja muito longe da teoria kelseniana. Niklas Luhmann não aceita a ideia do pluralismo jurídico, porque defende a existência de uma sociedade global, mas, conforme já salientou, admite a policontexturalidade. Assim, quando se fala em pluralismo, faz-se a inserção na perspectiva de Teubner, de um Pluralismo da Policontexturalidade¹⁷⁴ (grifo do autor).*

Desse modo, Teubner menciona que

é preciso se pensar em novos tipos de direitos que surgiram na periferia, mas que também têm como autonomia, como se fossem o centro: os direitos *softs*, *soft law*, *direitos híbridos*, direitos de contratos internacionais, direitos de organizações internacionais, que têm uma lógica própria. E que começam a surgir, paralelos ao Estado, na globalização¹⁷⁵ (grifo do autor).

Rocha explica que a policontexturalidade do Direito “permite que se observem, a partir das categorias da teoria dos sistemas, os novos sentidos do Direito”¹⁷⁶. Outrossim, a

¹⁷¹ ROCHA, Leonel Severo. A produção autopoietica do sentido do direito. **Revista Direitos Culturais**, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 13-26, 2009.

¹⁷² NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 23-24.

¹⁷³ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. **Relações de consumo: globalização**. Caxias do Sul: Educus, 2010. p. 108.

¹⁷⁴ KING, Michael; ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 34.

¹⁷⁵ KING, Michael; ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 34.

¹⁷⁶ ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK,

“policontextualidade”¹⁷⁷ é a “forma contemporânea de se encaminhar a problemática do sentido do Direito”¹⁷⁸, tendo-se em vista que é a forma de se recorrer a diferentes sistemas para o enfrentamento de questões específicas. Isso porque, em um sistema social autopoietico marcado pela complexidade, já não se admite uma contextura única, monolítica, pois vivemos, atualmente, um quadro de policontextualidade devido à diferenciação funcional da própria sociedade.

Nesse sentido,

a policontextualidade é a introdução da pluralidade a partir da contextura, isto é, possibilidades que transcendem a binaridade, por exemplo, entre privado /público e Estado/nação, proporcionando surgimento de formas ‘imprevistas’ que complementam determinada função social. A distinção hierárquica tradicional entre a legislação (política) e a aplicação (jurídica) cederia lugar a uma multiplicidade hierárquica de ordens jurídicas estruturais atreladas e outros subsistemas sociais¹⁷⁹.

A partir de então, a autorreferência – a circularidade – do Direito é indicada pela utilização da marca da validade, ou seja, decisões são legalmente válidas apenas com base em normas, porque tais normas são válidas apenas quando estabelecidas por decisões. Cada elemento adquire a realidade normativa jurídica – validade – na rede autopoietica. Nesse contexto, não há que se falar em uma hierarquia das fontes do Direito, em que as normas do escalão superior são condições de validade daquelas inferiores. O modelo hierárquico é substituído pelo circular. Nesse nível de observação, não existe diferença, por exemplo, entre a lei e o contrato¹⁸⁰.

Nesse sentido é que a ideia de Pluralismo Jurídico cada vez mais se materializa, pois

Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 181.

¹⁷⁷ Nesse sentido, em outro artigo, observa-se e exemplifica-se que “a policontextualidade é uma proposta que permite que se observem, a partir das categorias da teoria dos sistemas, os novos sentidos do Direito. Por exemplo, relacionando-o com o sistema político, observar, desde a forma sistema/ambiente, que existem centros e periferias na sociedade global, os quais, dependendo do assunto (Direito ou Religião), seriam centro ou periferia, conforme a visão do observador. O Brasil é o centro ou periferia? Depende. Pode ser o centro de produção cultural importantíssimo, ou pode ser a periferia na economia. Não se pode falar em centro e periferia sem se dizer em quê. ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. *In*: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (org.). **Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS, 2008. p. 149.

¹⁷⁸ ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 352.

¹⁷⁹ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 74, jun. 2007.

¹⁸⁰ LUHMANN, Niklas. **The self-reproduction of law and its limits**. conference materials: autopoiesis in law and society. Florence : European University Institute. 1984. p. 180.

não se pode mais pensar em uma unidade jurídica com a fragmentação do Direito¹⁸¹.

Questão também contemporânea na área do Direito Constitucional é a da Fragmentação. No âmbito da Teoria Pura do Direito, Kelsen dedica boa parte de sua obra à exploração do conceito de sanção, uma das características fundamentais do que denominou de estática jurídica. À medida que a teoria kelseniana propôs uma abertura ao Direito Internacional, logo restou evidenciado o problema de quando se tem uma norma cuja execução não é dotada de efetividade, a exemplo das próprias relações entre países. Trata-se, nesse caso, de uma norma não dotada de sanção. A esse fenômeno Kelsen denominou de fragmento. No Direito Internacional há, portanto, fragmentos de norma jurídica¹⁸².

Então, pode-se mencionar como fragmentação do Direito as Convenções Coletivas, oriundas da Organização Internacional do Trabalho, as quais bastante interessam para esta pesquisa, em especial a Convenção 189 da OIT, que será analisada em seguida. Esses fragmentos da ordem jurídica foram denominados fragmentos constitucionais. O autor responsável por essa nomenclatura foi Neves. Ao receber o seguinte questionamento: “em que medida o pluralismo jurídico ganha caráter “constitucional”?”, respondeu:

Embora não caiba indicar a existência de constituições nesses diversos níveis, muito menos em um plano supranacional – pois o conceito de constituição tem uma localização histórica e uma função social determinada em referência a essa realidade espacial e temporal específica –, os problemas constitucionais (controle do poder e direitos humanos) permeiam todos esses planos¹⁸³.

Assim, a teoria do “transconstitucionalismo” de Marcelo Neves propõe, no campo dos direitos humanos, sua inserção, para além do direito internacional (ONU e sistemas regionais de direitos humanos), em autorregulações de corporações transnacionais e organizações não governamentais¹⁸⁴. Nesse sentido,

hoje, existem, cada vez mais, espaços locais de poder, onde existem comportamentos obrigatórios, onde existem regras para serem cumpridas, onde há critérios de controle temporal das expectativas normativas da sociedade, *que não derivam do Estado*. E são extremamente variados: movimentos sociais, sindicatos, ONG’s e comunidades, que têm regras próprias para a tomada de decisões para grupos de pessoas que as seguem. Assim, são outras regras de Direito que estão

¹⁸¹ Nesse sentido, estudiosos como Ficher-Lescano e Teubner entendem que não existe uma unidade jurídica na fragmentação do Direito. FISCHER-LESCANO, Andreas; TEUBNER, Gunther. Regime Collisions: the vain search for legal unity in the fragmentation of global law. *Michigan Journal of International Law*, [S. l.], v. 25, p. 999 ss, 2004.

¹⁸² ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **O futuro da Constituição: constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Porto Alegre: Fi, 2021. *E-book*.

¹⁸³ NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 111

¹⁸⁴ AMATO, Lucas Fucci. Direitos humanos e sistema econômico: estrutura e semântica de um fragmento constitucional global. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, Recife, v. 2, n. 2, p. 152, 2015.

surgindo. De certa maneira, sempre existiram, mas estão surgindo sob a observação da sociedade¹⁸⁵ (grifo do autor).

Percebe-se que na mesma concepção de pluralidade, no sentido de que há outras fontes jurídicas que não a do Estado, o transconstitucionalismo, tese defendida por Neves¹⁸⁶, sustenta o entrelaçamento transversal entre as diversas ordens jurídicas, de modo que não exista uma visão unilateral acerca de um determinado direito. E assim, por exemplo, a partir da sua perspectiva:

os direitos humanos não poderiam ser abordados de forma “autista” pelo Estado-nacional, ou seja, unilateralmente, uma vez que essa não seria mais uma questão exclusiva do âmbito doméstico, haja vista ter havido a desterritorialização de muitos dos problemas jurídico-constitucionais¹⁸⁷.

Desse modo, conforme sustentado pelo autor, “não se trata de constitucionalismo internacional, transnacional, supranacional, estatal ou local. O conceito aponta exatamente para o desenvolvimento de problemas jurídicos que perpassam os diversos tipos de ordens jurídicas”¹⁸⁸. Nessa lógica, Costa e Rocha sustentam:

Á medida que os processos de constitucionalização ocorrem no âmbito de diferentes sistemas sociais, afastando-se da tradicional concepção sistêmica do acoplamento estrutural entre Direito e Política, observa-se o modo como o meio de comunicação simbolicamente generalizado ‘poder’ está presente em setores privados da sociedade mundial. A centralidade do Estado, a exemplo dos estudos anteriores acerca das Constituições Transnacionais e do transconstitucionalismo, é afastada em uma observação do Direito Constitucional própria da globalização. Na perspectiva da fragmentação, os novos fenômenos não derivam de um diálogo entre tribunais, mas da construção autônoma de estruturas oriundas do setor privado¹⁸⁹.

Na prática, retomando, destacam-se como exemplo, na ordem internacional, iniciativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesta pesquisa, como já explicado, dar-se-á ênfase à OIT.

No âmbito da OIT, além das Convenções já mencionadas, temos, por exemplo, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (adotada em 1977 e revisada em 2000), de caráter recomendatório, que se aplica a corporações,

¹⁸⁵ KING, Michael; ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 33-34.

¹⁸⁶ NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 115.

¹⁸⁷ SQUEFF, Tatiana de AFR Cardoso; SQUEFF, André Bassani. A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 223, 2017.

¹⁸⁸ NEVES, Marcelo. (Não) Solucionando problemas constitucionais: transconstitucionalismo além de colisões. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, p. 202, 2014.

¹⁸⁹ COSTA, Bernardo Leandro Carvalho; ROCHA, Leonel Severo. **Constitucionalismo social: constituição na globalização**. Curitiba: Appris, 2020. p. 99.

Estados, empregados e suas organizações, compondo-se de princípios gerais (ao invés de direitos específicos). Essa Declaração instou à contribuição dos sujeitos para a realização da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e à implementação das normas da OIT nas legislações nacionais¹⁹⁰.

Por tudo isso, as organizações podem ser vistas como resultado de escolhas feitas pelos Estados para solucionar os problemas que surgem fora do alcance da regulamentação do Estado. Inclusive, muitas vezes, contam com a assistência das Organizações Internacionais para solucionar problemas que necessitem de cooperação com outros Estados¹⁹¹, visto que o diálogo entre Organizações Internacionais é mais fácil. Logo, a criação e a posterior proliferação da importância dos organismos internacionais surgiram a partir “da identificação de objetivos comuns por parte dos Estados, bem como da existência de certos conflitos que não poderiam ser resolvidos por eles sem colaboração de outros Estados”¹⁹².

Assim, verifica-se como os termos policontextualidade, pluralismo, fragmentação, transconstitucionalismo são utilizados no sentido de romper com a ideia de unidade dos discursos, visto que não há mais uma única contextura, ligada ao Estado como soberano, mas “policontexturas”¹⁹³. Conforme Rocha e Luz, “a policontextualidade se mostra como o lado operativo da própria observação hipercomplexa. Esse lado operativo se realiza pelas organizações compostas nas estruturas da sociedade”¹⁹⁴.

A lógica é que esses direitos que surgem paralelos estariam baseados em uma maior expertise, visto que oriundos de organizações privadas altamente especializadas e globalizadas, que teriam, reconhecidamente, maior capacidade de resolver problemas específicos¹⁹⁵. Todavia, cada subsistema social permanece com um código binário próprio, responsável pela seleção de “inputs/outputs”, e a reprodução do sistema jurídico se dá, a partir de então, com a Constituição, leis, atos da administração, contratos, decretos e a jurisprudência, todos programas do Sistema Direito.

¹⁹⁰ AMATO, Lucas Fucci. Direitos humanos e sistema econômico: estrutura e semântica de um fragmento constitucional global. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, Recife, v. 2, n. 2, p. 153, 2015.

¹⁹¹ MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveira. A importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no direito internacional: uma análise com base nas teorias da interdependência complexa e construtivista das relações internacionais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, v. 1, p. 115, dez. 1998.

¹⁹² GUERRA, Sidney. **Organizações internacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 5.

¹⁹³ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 79, jun. 2007.

¹⁹⁴ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 84, jun. 2007.

¹⁹⁵ PRANDINI, Riccardo. The morphogenesis of constitutionalism. In: DOBNER, Petra; LOUGHLIN, Martin. (ed.). **The twilight of constitutionalism**. Oxford: Oxford University Press, 2010. p. 316.

De fato, a complexidade da sociedade faz surgir, cada vez mais, a indeterminação, perdendo-se a noção de tempo/espço tradicional, inerente ao positivismo jurídico, sendo necessária uma lógica polivalente¹⁹⁶. De Giorgi narra que a normatividade diante da nova ordem ficou insuficiente, visto que “a sociedade torna-se continuamente instável” e, de fato, “as garantias e seguranças não são mais procuradas no passado. O passado não gera estabilidade. Agora, o problema refere-se ao futuro”¹⁹⁷.

Assim, o fato é que ainda que a dogmática tenha certa importância, o cerne desloca-se “de uma perspectiva estrutural, ontológica, voltada para os aspectos normativos do Direito, até uma perspectiva funcionalista, responsiva, dirigida às funções sociais do Direito”¹⁹⁸. De mais a mais, os “direitos surgidos no seio do processo de globalização não mais se adaptam às vias legislativas e judiciais tradicionais, de cunho eminentemente normativista, exigindo uma nova operacionalização jurídica”¹⁹⁹.

Vale destacar que critérios pragmáticos-sistêmicos não negam que a dogmática é muito importante para o Direito, uma vez que, “sem as expectativas institucionalizadas, os indivíduos não conseguem se orientar entre si”²⁰⁰. Além disso, a dogmática, de acordo com Clan, “é o órgão de observação do sistema jurídico dentro da sua própria autorreferência”²⁰¹, sendo utilizada nos processos decisórios do sistema²⁰². Para Rocha,

[...] do ponto de vista pragmático-sistêmico, que pretendemos enfatizar aqui, existem três dimensões do sentido (social, objetiva e temporal). Uma extremamente importante é a dimensão temporal, uma vez que o tempo permitiria a tomada de decisões inovadoras, fora das estruturas sociais imobilizadoras. As decisões jurídicas têm uma estrutura temporal específica: **a dogmática jurídica** - a dogmática procura estabelecer *a priori* as respostas aos problemas, elaborando, assim, um controle das

¹⁹⁶ LUHMANN, Niklas. La contingencia como atributo de la sociedad moderna. In: BERAIN, José. **Las consecuencias perversas de la modernidad**. 2. ed. Barcelona: Anthoropos, 1989. p. 175-176.

¹⁹⁷ DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 41-42, mar./jun. 2008. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2015.

¹⁹⁸ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, São Leopoldo, v. 5, n. 2, p. 142, jul./dez. 2013

¹⁹⁹ ATZ, Ana Paula. **A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias**. 2011. f. 12. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), São Leopoldo, 2011.

²⁰⁰ ATZ, Ana Paula. **A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias**. 2011. f. 35. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), São Leopoldo, 2011.

²⁰¹ CLAM, Jean. A autopoiese no direito. Tradução de Caroline Graeff. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano; CLAM, Jean. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 124.

²⁰² LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 337.

decisões e, conseqüentemente, do tempo [...] ²⁰³ (grifo do autor).

Desse modo, a realidade trabalhista, ao contrário do que se possa pensar em um primeiro momento, não rejeita a existência de certa ordem jurídica, mas busca a responsabilidade, também, por um direito próprio. Contudo, neste momento, independente - ou quase - dos Estados ²⁰⁴, Rocha aponta que se torna claro que, para as teorias neossistêmicas, a interpretação não pode mais se restringir ao formalismo linguístico da semiótica normativista de matriz analítica ²⁰⁵, nem ao contextualismo da matriz hermenêutica, mas, sim, precisa voltar-se para questões mais sistêmico-institucionais ²⁰⁶, no mesmo sentido de pragmático-sistêmicas ²⁰⁷.

Teubner, a partir da Teoria dos Sistemas, “será o autor que melhor trabalha os detalhes dessa nova proposta, delineando os contornos da crise autopoietica do Direito” ²⁰⁸. Assim, o “modelo sofisticado que Teubner propõe é o de recorrer às ordens jurídicas globais, plurais e heterárquicas, ou seja, o Direito, com o esvaziamento da hierarquia kelseniana, volta-se para modelos heterárquicos de poder” ²⁰⁹, esvaziando, assim, a teorização desse autor, que leva à ideia de um sistema normativo fechado para ideias da concepção de “abertura e fechamento simultâneos”, oportunizando comunicações que não são oriundas somente do Estado. Assim, incrivelmente, “até mesmo o direito irá criar auto-organizações responsáveis pela decisão jurídica dentro da globalização” ²¹⁰. Para Teubner, na modernidade, “a realidade social do direito é feita de grande número de relações circulares. Os elementos componentes do sistema

²⁰³ Complementando, Rocha sublinha: “desse modo, pode-se conceber a teoria do Direito como caracterizada por três matrizes, com predominância da comunicação sistêmica”, ressaltando que “a diferença está na ênfase na organização em lugar do sujeito atomizado”. ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea**. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 15.

²⁰⁴ PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTR, 2010. p. 57.

²⁰⁵ Conforme Leonel, “há muitas outras possibilidades de normatividade, e tudo isso faz com que estejamos muito longe da teoria Kelseniana”. ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (org.). **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS, 2008. p. 145.

²⁰⁶ ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea**. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 333.

²⁰⁷ A perspectiva sistêmica autopoietica (pragmático-sistêmica) permite afirmar que, por trás de todas as dimensões da semiótica, notadamente, as funções pragmáticas da linguagem nos processos de decisão jurídica estão presentes, redefinida, no interior do sistema, a problemática do risco e do paradoxo. ROCHA, Leonel Severo. Tempo e normatização. In: ROCHA, Leonel Severo; STRECK, Lenio Luiz. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado**. São Leopoldo: Unisinos, 2013. p. 146.

²⁰⁸ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. **Relações de consumo: globalização**. Caxias do Sul: Educ, 2010. p. 109.

²⁰⁹ TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 95-98.

²¹⁰ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 79, jun. 2007.

jurídico - ações, normas, processos, identidade, realidade jurídica - constituem-se a si mesmos, de forma circular”²¹¹. Nas palavras de Rocha,

[...] o Direito como autopoiese tenta observar a complexidade, conjuntamente, a partir de três critérios importantes: circularidade, indeterminação e imprevisibilidade. Inicialmente, o esvaziamento da hierarquia Kelseniana nos impõe a ideia de circularidade. [...] O segundo critério é aquele da indeterminação, que recusa o princípio da causalidade e da dedução. O mundo é indeterminado e não tem origem racional. [...]. E por esse mesmo, o terceiro é a imprevisibilidade, incerteza [...]”²¹².

Na realidade, o que ocorre não é uma diminuição de intervenção estatal por vontade política e liberal, mas originada pela dificuldade que o Estado tem de regular práticas de todas as relações trabalhistas²¹³. Por isso, é necessário verificar, a partir dos desenvolvimentos da teoria dos sistemas, meios de tornar o sistema jurídico mais apto a adaptar-se à realidade social, para buscar contribuições para uma melhor operatividade do Direito nas sociedades complexas.

Dessa forma, o fato é que, ainda que a dogmática tenha certa importância, o cerne desloca-se “de uma perspectiva estrutural, ontológica, voltada para os aspectos normativos do direito, até uma perspectiva funcionalista, responsiva, dirigida às funções sociais do direito”²¹⁴. De mais a mais, as necessidades na sociedade complexa não mais se adaptam às vias legislativas e judiciais tradicionais, de cunho eminentemente normativista, exigindo uma nova operacionalização jurídica diante de uma sociedade²¹⁵. Sendo que essa operacionalização ocorre a partir de acoplamentos estruturais, conforme será abordado em seguida.

É importante destacar, ainda, que resta de tamanha relevância o conceito de pluralismo jurídico abordado, bem como de acoplamento estrutural, que em seguida será trazido, para a compreensão de como o Direito do Trabalho Doméstico surgiu e está se institucionalizando na sociedade (para além das leis que regulam a relação de emprego dessa categoria), por comunicações oriundas de organizações (OIT e Sindicais) e contratos que

²¹¹ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1993. p. 19.

²¹² ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (org.). **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS, 2008. p. 147.

²¹³ PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTR, 2010. p. 51.

²¹⁴ ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 14.

²¹⁵ ATZ, Ana Paula. **A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias**. 2011. f. 12. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

geram expectativas normativas e comportamentais, independentes ou quase independentes dos Estados.

2.1.6 Acoplamento estrutural como forma de comunicação do direito com a sociedade e a análise do trabalho assalariado no meio social como um acoplamento do sistema político, jurídico e econômico

Conforme retro salientado, o conceito de acoplamento estrutural é de extrema importância para esta pesquisa, visto que é a forma que permite a relação entre os sistemas²¹⁶ e, conseqüentemente, a evolução e produção normativa para institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

Dessa forma, embora cada sistema social tenha diferenciadas estruturas internas, caracterizando seus processos de seleção e autorreprodução com base em elementos próprios que mantêm a sua unidade, é possível observar, de igual modo, a existência de pontos de contato contínuos entre as estruturas dos referidos sistemas sociais. Esse ponto de contato, utilizado por Maturana Varela ao falar do sistema biológico dos seres vivos, é utilizado por Luhmann na teoria social e é denominado acoplamento estrutural. Então, “o acoplamento surge como resultado das modificações mútuas que as unidades interagentes sofrem, sem perder sua identidade, no decurso de suas interações”²¹⁷.

Assim sendo, os acoplamentos estruturais surgem quando um sistema social utiliza, simultaneamente, seus pressupostos comunicativos e os elementos/irritações advindas de outro sistema, através da operação pela qual um primeiro sistema coloca à disposição de um segundo sua própria estrutura, para esse poder continuar construindo sua específica complexidade. A Constituição é, assim, um exemplo de “acoplamento estrutural” entre política e Direito, a partir de uma ponte de ligação que os conecta (acoplamento estrutural), visto que envolve uma vinculação íntima e procedimental entre as “fórmulas de contingência” desses dois sistemas: legitimidade e justiça²¹⁸.

²¹⁶ Há inscritos afirmando que os diversos sistemas não se comunicam entre si (os demais sistemas constituem, na verdade, entorno para o sistema analisado, e um sistema autopoietico não mantém comunicação com o entorno). Mas isso não significa que eles não mantêm relações entre si. MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O Direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. *Revista Sociologia Jurídica*, [S. l.], v. 9, p. 12, 2009. Entretanto, nesta pesquisa, com base no que foi estudado, utilizar-se-á o acoplamento estrutural como forma de comunicação entre os sistemas.

²¹⁷ MATURANA ROMESÍN, Humbert; VARELA GARCIA, Francisco J. **De máquinas de seres vivos: autopoiese; a organização do vivo**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997. p. 91.

²¹⁸ LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de México: Herder, 2007. p. 620.

O acoplamento estrutural dos sistemas pode ser percebido tanto na Constituição como em um contrato de emprego formalizado, como pode também ser identificado em um contrato de trabalho autônomo ou nas próprias regras advindas da legislação pelo controle do Estado, em que o descumprimento pode gerar prejuízos ao sistema econômico. Ademais, a internet e sistemas tecnológicos demonstram as características de um processo de constitucionalização autônomo²¹⁹, com a possibilidade de discussão acerca de eventuais direitos fundamentais na internet e até mesmo regularização de contratos de trabalho por aplicativos, mediante acoplamentos estruturais que contribuem para a evolução do Sistema do Direito.

Conforme Teubner, a coevolução do Direito, com os discursos sociais, resume-se em um acoplamento estrutural de um sistema autopoietico (nesse caso, o Direito) no sistema autopoietico da sociedade como um todo²²⁰. Tal fenômeno pode ser explicado pela interação que o Direito mantém com outros sistemas sociais por meio de determinados acoplamentos, como as relações entre Direito e política, Direito e economia, Direito e ciência, no que tange ao gerenciamento do risco social. Conforme glossário sobre a Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, escrito pelo próprio autor,

[...] los sistemas autopoieticos están determinados por la estructura en el sentido en el que sólo nas propias estructuras del sistema pueden establecer las operaciones que efectúa: se excluye el hecho que los datos del entorno puedan determinar lo que acontece en el sistema. No obstante, todos los sistemas necesitan muchos presupuestos factuales, en su entorno, un continuo de materialidad necesario para su existencia²²¹.

Na lógica do acoplamento estrutural, é muito importante que cada sistema funcione dentro da sua lógica, de modo que não ocorra uma corrupção, porém o acoplamento/ relação entre eles é necessário para existência da sociedade. Assim, todo o sistema adapta-se ao entorno como uma condição para existir²²².

²¹⁹ A ideia de constitucionalismo social através de fragmentos constitucionais, além do Estado, oriundos de acoplamentos estruturais, está bem explorada no livro escrito por Rocha e Costa: ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **Constitucionalismo social: constituição na globalização**. Porto Alegre: Fi, 2021; e também no livro *Fragmentos Constitucionais*, escrito por TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais: constitucionalismo social na globalização**. São Paulo. Saraiva, 2016.

²²⁰ Os sistemas autopoieticos são determinados pela estrutura, no sentido de que apenas as próprias estruturas do sistema podem estabelecer as operações que ele realiza: o fato de que os dados do ambiente podem determinar o que acontece no sistema é descartado. No entanto, todos os sistemas precisam de muitos pressupostos factuais, em seu ambiente, um continuum de materialidade necessário para sua existência (tradução nossa). TEUBNER, Gunther. *As duas faces de Janus: pluralismo jurídico na sociedade pós-moderna*. Tradução de Rodrigo Octávio Broglia Mendes. In: TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 85-86.

²²¹ LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 19.

²²² LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 19.

Dessa forma, o sistema da Economia, conforme Teubner, tem sua tendência expansionista limitada pelos sistemas da Política e do Direito no cenário global. Ao mesmo tempo, em contrapartida, possui certa segurança para que, na lógica dos seus contratos (cumprimento de prazos para pagamento, entregas), o seu código binário lucro/não lucro ocorra mediante a autorregulação econômica, o conhecimento das ciências econômicas e a normatização jurídico-política²²³.

Todo sistema, en este sentido, se adapta a su entorno: si no fuera de esta manera, no podría existir. Dentro del espacio de posibilidades disponibles realiza sus operaciones en condiciones de absoluta autonomía: acoplamiento estructural y autodeterminación del sistema se encuentran en una relación ortogonal, en el sentido que aun presuponiéndose no pueden determinarse recíprocamente. El entorno puede afectar el sistema únicamente en cuanto produce irritaciones (o problemas o perturbaciones) que se reelaboran internamente [véase constructivismo]: sin embargo, las irritaciones también son construcciones internas, que resultan de una confrontación de los eventos con las estructuras propias del sistema: Por lo tanto no existen irritaciones en el entorno del sistema: la irritación es siempre en realidad una autoirritación, partiendo eventualmente de eventos del entorno²²⁴.

Isso significa que as “interferências” econômicas, políticas, morais irritam o Direito apenas enquanto sua estrutura pode tolerar; significa, ainda, que a economia enquanto forma de pagamento em dinheiro não entra no Direito, mas é “decodificada” juridicamente em legal ou ilegal. O que ocorre, por exemplo, no acoplamento estrutural através dos contratos, é apenas uma coordenação de operações respectivas e não uma fusão dos sistemas; se houvesse a fusão, haveria a corrupção.

Cuando acontece un acoplamiento estructural entre dos sistemas, no significa que existia una fusión entre ellos o que haya una coordinación estable de las operaciones respectivas. El acoplamiento estructural se realiza en correspondencia con un evento [véase evento], en cual desaparece en el momento mismo de su aparición: la coincidencia, por lo tanto, es sólo momentánea y no conforma una fusión entre las operaciones de los sistemas coludidos, en cuanto que vuelven a separarse inmediatamente después de su encuentro²²⁵.

O acoplamento estrutural é, assim, a forma como ocorre a relação entre os sistemas, ou seja, a relação entre sistema e entorno (isto é, relações inter-sistêmicas, dado que - dependendo de onde se observa - os outros sistemas constituem ambiente para o primeiro). No Direito do Trabalho Doméstico, visualiza-se, em diversas oportunidades, esse acoplamento.

²²³ TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 74.

²²⁴ LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 19.

²²⁵ LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 20.

Um exemplo primordial está na lei em si e nas previsões constitucionais (acoplamento entre o Sistema do Direito e o sistema político). Após esclarecido o conceito de acoplamento estrutural utilizado neste estudo, será analisado o contrato de trabalho como acoplamento do sistema econômico, político e jurídico.

No Sistema da Política, a partir de determinado momento da história, cada decisão da organização que se forma nesse sistema, através do Estado, necessita de uma fundamentação jurídica para a sua legitimidade²²⁶. Assim, um determinado assunto, para virar projeto e posteriormente virar lei, precisa ser amplamente fundamentado por aspectos jurídicos. Logo, no momento em que o Estado, através do poder legislativo, decide que o trabalho deve ser assalariado, prevendo direitos aos trabalhadores e deveres aos empregadores, há um acoplamento entre os sistemas político e jurídico, visto que as argumentações para tanto estão baseadas em direitos humanos (jurídicas).

Conforme Nascimento, a regulamentação do Direito do Trabalho, ou seja, o reconhecimento de que o trabalho deve ser exercido face uma contraprestação de direitos, originou-se de irritações externas que possibilitaram ao Estado, baseado em argumentos jurídicos, estruturar-se visando a criar leis de proteção trabalhista. Nesse sentido,

O declínio da liberdade contratual, com o intervencionismo jurídico, trouxe a figura do contrato de trabalho, revestindo-se de características de contrato de adesão. Os Códigos de Trabalho e as legislações que surgiram nos diversos países criaram um estatuto mínimo para o trabalhador. A regulamentação individual do trabalho na época contemporânea é o resultado de uma multiplicidade de influências e de acontecimentos baseados no pressuposto da necessidade de atribuir ao trabalhador um estatuto que permita antepor-se aos eventuais arbítrios do empregador²²⁷.

Portanto, em uma sociedade plural, o papel desempenhado pelo acoplamento do sistema jurídico-político na criação de diversos direitos constitucionais é de fundamental importância, e os próprios fins a que se destina acham-se em consonância com a estrutura mesma da comunidade política na qual é encontrado e se realiza. Diante disso, Rocha referiu que o acoplamento contínuo de estruturas (acoplamento estrutural) entre Política e Direito representa o que Luhmann denomina de Constituição. Assim, toda vez que o Estado decide com o intuito de aplicar seu poder coletivamente vinculante, essa decisão precisa estar

²²⁶ THORNHILL, Chris. **A sociology of Constitutions: Constitutions and state legitimacy in historical-sociological perspective**. New York: Cambridge University Press, 2011. p. 43.

²²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 24.

fundamentada em um elemento jurídico, sob pena de controle pelos tribunais (organização do Sistema do Direito)²²⁸.

Então, estabelecidos direitos mínimos que devem ser previstos àquele que presta labor, tem-se instituído que toda vez em que ocorre a prestação de labor, ocorre um negócio jurídico que é o contrato de trabalho, independentemente de ser escrito ou verbal. Nessa lógica, a realização de um contrato de trabalho também pode ser observada como um acoplamento estrutural do sistema econômico e jurídico, visto que na lógica capitalista o trabalho tem fins econômicos, podendo ser observado na lógica lucro/prejuízo, e, para se perfectibilizar, precisa estar conforme as regras jurídicas, na lógica do código direito/não direito, sendo que a lei é oriunda de um acoplamento do sistema político e jurídico.

Dessa maneira, no que concerne à causa do contrato de trabalho, há que se relacionar a sua existência a uma necessidade negocial que impulsiona a atividade econômica e permite a subsistência e a inclusão social. O trabalho é uma das formas mais importantes de redução da pobreza e de promoção do desenvolvimento social. Daí a causa de o contrato de trabalho estar relacionado à cessão remunerada dos frutos que do mesmo resultam, entendidos em sentido amplo do produto final resultante da atividade humana.

No tocante à relação de trabalho (incluindo aqui o trabalho doméstico), é lógico dizer que há grandes ligações entre essa área do Direito e o sistema econômico, pois esse depende da força produtiva braçal e intelectual dos membros da sociedade para poder produzir os bens de consumo necessários para a sobrevivência, além de todos os outros bens que a sociedade concebe e acredita serem economicamente viáveis. Todavia, se o sistema econômico, que trabalha na lógica lucro/prejuízo, atribuisse a correta valoração ao trabalho, não poderia sequer existir, já que grande parte de sua existência é justificada pela diminuição da importância a ser atribuída ao trabalho e por sua apropriação a partir da mais-valia. Isso demonstra, mais uma vez, a existência de sistemas distintos que formam a sociedade, porém cada um, dentro das suas estruturas, consegue comunicar-se através de seus códigos, através do acoplamento estrutural.

Feitas essas considerações e abordados importantes conceitos da teoria dos sistemas, o próximo passo é observar a origem do Direito do Trabalho Doméstico, desde sua invisibilidade como trabalho digno de direitos, hipossuficiência de expectativas normativas, até, posteriormente, analisar a evolução das expectativas normativas a partir de comunicação advinda da Organização Internacional do Trabalho.

²²⁸ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **O futuro da Constituição: constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Porto Alegre: Fi, 2021. p. 32. *E-book*.

2.2 SISTEMA, SUBSISTEMA OU MICROSSISTEMA DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Primeiramente, cumpre ressaltar que, dependendo do ponto de observação, o Direito do Trabalho Doméstico pode estar na sociedade como um sistema, subsistema ou microssistema. Por isso, no título mencionam-se os dois termos: “Subsistema ou Microssistema”. Isso também ocorre em outros ramos do Direito, porém o foco da pesquisa é no Direito do Trabalho Doméstico.

A realidade é que tudo depende de onde se observa. O subsistema, observado de um certo sistema, é a diferenciação natural a partir das estruturas de um sistema para redução de complexidade social. O próprio Sistema do Direito do Trabalho pode ser considerado um Subsistema do Sistema do Direito, ou um sistema, se observado do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. A nomenclatura pode depender do ponto que se observa. Por exemplo, considerando-se que a sociedade é um sistema, o Direito pode ser observado como um subsistema. Para outro observador, que observa o Direito do Trabalho Doméstico a partir do Sistema do Direito do Trabalho, o subsistema pode ser o Direito do Trabalho Doméstico, ou, ainda, esse pode ser considerado um microssistema, ou subsistema em segundo nível, para aquele que entende que o Direito do Trabalho é um subsistema em primeiro nível. Lembrando ainda que, conforme Rocha, a ideia de utilizar a linguagem “sistema” foi por uma preferência, pois a sociedade criou, autoproduziu comunicações, o que poderia ser conceituado como linguagem ou modelos²²⁹.

De modo a parametrizar o termo que será utilizado nesta tese, em um primeiro momento, pensou-se em utilizar o termo microssistema diante da especificidade do sistema. Porém, por outro lado, isso poderia trazer mais uma vez a ideia de diminuição para o assunto - Relação do Trabalho Doméstico. Então, devido a essa constatação, optou-se por utilizar o termo Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, observando-se esse sistema a partir do Sistema do Direito do Trabalho. Isso se justifica porque essa categoria de trabalho é oriunda do Sistema do Direito do Trabalho

A origem do labor, seja urbano ou doméstico, encontra-se no mesmo ponto: a escravidão ou a servidão. No entanto, com o desenvolvimento do capitalismo e da proximidade da sociedade industrial, ocorreu uma maior especialização e divisão do trabalho,

²²⁹ ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. *In*: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 137.

as relações sociais de produção foram se tornando mais complexas, surgindo a figura do trabalhador assalariado, do operário, o qual venderia apenas sua força de trabalho. A sociedade industrial aproximava-se, e então foi ocorrendo a formação do Direito do Trabalho, a fim de reduzir complexidades oriundas do capitalismo e da exploração da força de trabalho. Nesse momento, certamente, os trabalhadores domésticos estavam no sistema do trabalho, porém na periferia, não havendo comunicações suficientes para dizer que havia um Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Assim, não há dúvida de que o Sistema do Direito do Trabalho originou-se da necessidade de redução da complexidade externa, e, com isso, aumentou a complexidade interna, pois diminuir a complexidade é aumentá-la. Como já mencionado, a característica da sociedade como sistema social pode ser notada também como específica prestação redutiva da complexidade: a sociedade é o sistema social que institucionaliza as últimas reduções de complexidade e, com isso, cria as premissas para a operação dos demais sistemas sociais, a partir dos seus códigos.

Esto es importante porque es el propio sistema que asegura su reproducción, equilibrio y variación, junto con otras opciones alternativas de auto-conocimiento. Todo nace, vive, se proyecta, auto-refiere y auto-reflexiona dentro de las posibilidades del sistema²³⁰.

A sociedade consegue mudar numa velocidade muito grande, forçando que o jurista tenha consciência de que cada indivíduo é sujeito da construção do tempo histórico²³¹. Logo, à medida que a comunicação do Sistema do Direito do Trabalho evolui, pode apresentar mais fragmentações de sentido por novos subsistemas parciais, que possibilitam comunicações e operações mais especializadas, a partir dos seus códigos. Isso significa que

um sistema vai se tornando paulatinamente autopoietico e, nesse sentido, depende, em princípio, mais do meio, e logo adquire a autonomia. Portanto, as estruturas estariam primeiramente determinadas pelo meio, e depois, pouco a pouco, desenvolveriam suas próprias operações²³².

²³⁰ ROMESÍN, Humberto Maturana. **La realidad**: objetiva o construída? I. Fundamentos biológicos de la realidad. Barcelona: Anthropos, 1995. p. 42.

²³¹ ROCHA, Leonel Severo. A construção do tempo pelo direito. In: ROCHA, Leonel, Severo; STRECK, Lenio Luiz (org.). **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS, 2003. p. 316.

²³² LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p.124.

Nessas conexões, efetua-se a autopoiese social, a qual, conforme já mencionado, deve ser observada conjuntamente com os conceitos de comunicação e produção, pois, conforme Luhmann:

[...] o conceito de produção (ou melhor, de poiesis) sempre designa somente uma parte das causas que um observador pode identificar como necessárias; a saber, aquela parte que pode se obter mediante o entrelaçamento interno de operações do sistema, aquela parte com a qual o sistema determina seu próprio estado²³³.

Dessa forma, para reprodução autopoietica do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, foi necessária a determinação das estruturas do Sistema do Direito do Trabalho e do Direito como ponto de partida de toda determinação posterior de estruturas do sistema. A produção e a reprodução exigem, pois, que se distinga entre condições internas e externas, o que faz com que o sistema também reproduza sua unidade (ou, em outras palavras, seus próprios limites). Por isso, autopoiese significa: produção do sistema por si mesmo²³⁴, como exemplo a produção do Subsistema Direito do Trabalho Doméstico, a partir do Sistema do Direito do Trabalho.

A necessidade de reprodução autopoietica²³⁵ do sistema, na criação de novos sistemas/subsistemas ou até mesmo organizações, decorre justamente do fato de que ele não consegue dar conta de um contingente de possibilidades, isto é, da complexidade oriunda da sociedade. É exatamente esse processo evolutivo que permite a constante diferenciação funcional: as possibilidades não realizadas ficam potencializadas como opções para o futuro e, de algum modo, são absorvidas pelo sistema²³⁶.

Para elucidar tal situação, tome-se como exemplo o caso de que a sociedade reproduziu a criação do Sistema do Direito, que, após, diferenciou-se em público e privado. Entretanto, dada a sua crescente complexidade, autorreproduziu-se, autodiferenciando-se em especialidades como constitucional, comercial, civil (que, inicialmente, dava conta das

²³³ LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de México: Herder: Universidad Iberoamericana, 2007. p.69-70.

²³⁴ LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de México: Herder: Universidad Iberoamericana, 2007. p. 69-70.

²³⁵ Um sistema é autopoietico, ou não o é (conforme o esquema: ou isto/ou aquilo). Um sistema não pode ser *um-pouco-autopoietico*. Esse preceito teórico é praticamente óbvio, na biologia: um organismo está vivo ou morto (excetuando-se casos muito extremos, em que não é possível reconhecer a vida ou a morte); uma mulher está grávida ou não está (exemplo dado pelo próprio Maturana). Isso significa, em primeiro lugar, que o conceito não inclui por si mesmo um processo de gradação. LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 124.

²³⁶ VIAL, Sandra Regina Martin. Construção do sistema social da saúde a partir da teoria sistêmica de Niklas Luhmann. **Revista Direito Sanitário**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 119, mar./jun. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/100027/98619>. Acesso em: 10 maio 2022.

relações de trabalho). Por processos de autopoiese, esse último autodiferenciou-se, surgindo, assim, o Subsistema Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho também gerou sua autodiferenciação, resultando em novos subsistemas, entre eles o de objeto deste estudo: o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. Esse processo revela a evolução de um sistema, que é diferente de desenvolvimento, visto que o desenvolvimento é passível de controle, enquanto a evolução não é controlável²³⁷. Nesse sentido, Teubner também atrelou a evolução ao conceito de autopoiesis²³⁸.

Cada operação de formulação de novo Direito é resultado de uma atividade decisória interna ao sistema. A cada operação desse tipo, então, o Sistema do Direito evolui. A regulamentação do trabalho doméstico surge para reduzir a complexidade, porém a transição de um modelo de sociedade simples para uma sociedade funcionalmente diferenciada traz um crescente aumento da complexidade social, podendo-se afirmar que existe, assim, “uma diferenciação funcional quando os sistemas não são comparados como unidades semelhantes, mas se referem a funções específicas e estão ligados uns aos outros, formando a sociedade”²³⁹.

Quanto mais o sistema reduz a complexidade externa, mais aumenta a complexidade interna: diminuir a complexidade é aumentá-la. Isso ocorre de tal modo, que a complexidade sistêmica pode chegar a um nível que exija a diferenciação, dentro do sistema, de elementos e estruturas com funções de reduzir certas parcelas específicas de complexidade. Com isso, o sistema dá origem a subsistemas que passam a pertencer ao entorno do sistema de origem (sistema global). Essa diferenciação/especialização sistêmica, consistente da aplicação interna da diferença sistema/entorno — reentrada (re-entry) —, é o meio pelo qual se dá a evolução dos sistemas²⁴⁰.

El desenvolvimiento del sistema provoca una mayor complejidad y diferenciación, de tal manera que la ciencia y la epistemología se transforman en sub-sistemas con sus específicas condiciones de desarrollo, contradicción, y auto-referencia para la

²³⁷ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 42.

²³⁸ TEUBNER, Gunther. **Recht als autopoietisches system**. Frankfurt: Suhrkamp, 1989. HAFERKAMP, Hans; SCHMID, Michael (org). **Sinn, Kommunikation und Soziale Differenzierung**. Frankfurt: Suhrkamp, 1987.

²³⁹ LUHMANN, Niklas, **Legitimação pelo procedimento**. Tradução de Maria da Conceição Corte-real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 195.

²⁴⁰ LUHMANN, Niklas. Introducción a la teoría de sistemas. **Reís**, Madrid, v. 85, n. 99, p. 69, 1996.

generación de conocimientos lo cual quiere decir que efectivizan sus capacidades problematizando las variadas dimensiones de la realidad²⁴¹.

Nesse sentido, a evolução social “implica uma grande complexidade, que exige cada vez mais subsistemas, como o Direito, a Economia, a Religião, entre outros, que, por sua vez, diferenciam-se, criando outros subsistemas, e assim sucessivamente”²⁴².

O subsistema do Direito do Trabalho Doméstico²⁴³ é concebido como funcionalmente diferenciado e autopoietico, cuja função é manter estáveis expectativas normativas, estruturando uma generalização congruente²⁴⁴ de expectativas comportamentais normativas²⁴⁵, sem a qual os homens não podem se orientar entre si. A Constituição Federal Brasileira (em especial após a EC nº 72/2013) e a Lei Complementar nº 150/2015 (normas oriundas do Estado pelos trâmites legislativos formais) representam uma grande conquista legislativa trabalhista e uma garantia autopoietica de controle do tempo²⁴⁶. Ocorre que essas novas expectativas surgiram diante uma irritação externa ocorrida em nível mundial, de modo que as relações trabalhistas domésticas pudessem institucionalizar-se como um trabalho digno de forma efetiva.

Viver em sociedade é viver em comunicação, ao mesmo tempo, estabelecendo (fixando) e modificando (recriando) sentidos. Assim, cabe analisar a origem do Trabalho Doméstico e a evolução legislativa do Direito do Trabalho e do Direito Trabalho doméstico, de maneira a verificar em que momento há o surgimento do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico com comunicação e estrutura que o qualifique como tal, bem como por qual razão essa categoria ficou anos na periferia do Sistema do Direito do Trabalho.

²⁴¹ ROCABADO, Franco Gamboa. Reseña de "¿Cómo es posible el orden social?", de Niklas Luhmann. **Araucaria**. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, [S. l.], v. 12, n. 24, p. 239-246, 2010.

²⁴² ROCHA, Leonel Severo. Epistemologia do direito: revisitando as três matrizes jurídicas. **RECHTD, Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, São Leopoldo, p.148, jul./dez. 2013.

²⁴³ Os sistemas constroem a unidade à medida que são autorreferenciais. Isso se chama autopoiese. Os sistemas precisam se autorreproduzir, encontrar critérios de imunização e defesas, sob pena de morrer. ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 10 maio 202.

²⁴⁴ Vide explicação na nota de rodapé 39.

²⁴⁵ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 37.

²⁴⁶ KING, Michael.; ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 30.

2.3 ANÁLISE HISTÓRICA DA ORIGEM ESCRAVOCRATA DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E A INVISIBILIDADE LEGISLATIVA DIANTE DA EVOLUÇÃO DAS EXPECTATIVAS DO DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO

O tempo é a sucessão contínua de instantes nos quais se desenvolvem eventos e variações das coisas, entre elas do Direito, através das expectativas normativas²⁴⁷. Para a Teoria dos Sistemas, é a observação da realidade a partir da diferença entre passado e futuro²⁴⁸. A Constituição (a partir da ideia de fragmentação constitucional, transconstitucionalismo, pluralismo) é a forma estruturada nas sociedades diferenciadas, características da modernidade, para a operacionalização/observação das relações entre o Direito, Política e Economia. A partir dessa informação, busca-se apontar alguns lugares diferentes de observação da evolução do Trabalho Doméstico.

Antes de adentrar na evolução das expectativas normativas do Subsistema Direito do Trabalho Doméstico, é importante fazer um breve delineamento da origem do Trabalho Doméstico e da evolução do Sistema Direito do Trabalho, em especial no Brasil.

Primeiramente cabe analisar, de forma breve, a origem escravocrata do Direito do Trabalho Doméstico, visto que o surgimento dos trabalhadores domésticos brasileiros está intimamente ligado à história do regime servil. O trabalho escravo foi protagonista por quase 400 anos, lançando raízes profundas, “contaminando toda a vida brasileira, mesmo após três séculos de dominação”²⁴⁹.

Trazer o aparato histórico da origem do Trabalho Doméstico é importante, visto que as seleções do sistema guiam-se pelo fato de que o passado é só uma premissa do futuro e se capitaliza como história de seleções já concluídas, re combinadas segundo as perspectivas futuras. Tal concepção moderna tem gerado efeitos sobre a história da sociedade²⁵⁰, a qual se cria sempre que alguns eventos importantes são observados, com base na distinção entre o antes e o depois. Sob o ponto de vista sociológico, não interessa tanto a ocorrência dos

²⁴⁷ ROCHA, Leonel Severo; DUARTE, Francisco Carlos. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (coord.). **A construção sociojurídica do tempo**. Curitiba: Juruá. 2012. p. 31.

²⁴⁸ As seleções do sistema se guiam pelo fato de que o passado é só uma premissa do futuro e se capitaliza como história de seleções já concluídas, re combinadas segundo as perspectivas futuras. Tal concepção moderna tem gerado efeitos sobre a história da sociedade. LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 157.

²⁴⁹ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar n. 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 22.

²⁵⁰ LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 157.

eventos que serão descritos historicamente, mas, sim, a consistência do aparato teórico que a teoria da sociedade é capaz de oferecer²⁵¹ no presente. Então, conforme Rocha, “a forma de sociedade globalizada implica uma reconstrução necessária do que é o Direito, que exige, entre outras dimensões, uma observação diferenciada do Tempo”²⁵².

Então, é importante observar como o trabalho doméstico surgiu e se desenvolveu ao longo do tempo. A discriminação contra o trabalhador doméstico é uma herança do período de escravidão, quando os negros foram transportados da África até o Brasil com o intuito de servirem como escravos nos lares²⁵³. Assim, “a escravização teve início no país quando os portugueses começaram a trazer negros que eram escravizados em suas colônias africanas para trabalharem²⁵⁴, sendo que principalmente mulheres foram trazidas para o País para as tarefas da casa. Portanto, pode-se afirmar que o marco inicial do Trabalho Doméstico no Brasil surgiu com a chegada dos primeiros escravos africanos, capturados para trabalhar nas lavouras e, também, nos grandes casarões dos Senhores de Engenho. Conforme Souza Júnior²⁵⁵, até a chegada dos portugueses ao Brasil, não havia nenhum vestígio desse tipo de trabalho, feito por terceiros, uma vez que os índios naturais do território realizavam, eles mesmos, as tarefas domésticas, da mesma forma que ocorre até hoje em muitas famílias.

Nessa lógica, a origem do Trabalho Doméstico possui uma grande relação com a época da escravidão. Na época, a maioria dos homens pobres e negros eram vistos como objetos, instrumentos de trabalho, inclusive sendo comercializados, denominados escravos. O escravo não tinha nenhuma opção, pois seu trabalho não era voluntário, mas, sim, forçado. Nesse sentido, o trabalho escravo era, desde o início, um trabalho por conta alheia, pois a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondia imediatamente ao dono da terra e não ao próprio escravo²⁵⁶.

Naquela época, as mulheres negras e índias²⁵⁷, em quase sua totalidade, eram escravas encarregadas de expressiva parcela das tarefas do lar²⁵⁸, enquanto a mulher branca – a

²⁵¹ LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 157.

²⁵² ROCHA, Leonel Severo. A construção do tempo pelo direito. In: ROCHA, Leonel Severo; STRECK, Lenio Luiz. **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado**. São Leopoldo: Unisinos, 2003. p. 309.

²⁵³ ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho doméstico: aspectos da lei 11.324/2006. **Revista Conhecimento Interativo**, São José dos Pinhais, v. 3, n. 2, p. 94, jul./dez. 2007.

²⁵⁴ TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 24.

²⁵⁵ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 19.

²⁵⁶ FERRARI, Irany. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 32.

²⁵⁷ Conforme Santos: “na América, exceção feita aos incas e astecas – ainda primitivos sob o aspecto militar, principalmente-, a escravidão se exerceu exclusivamente sobre os povos primitivos ou aletrados. Exerceu-se sobre as tribos índias e africanas, povos diferentes nos costumes e na cor da pele”. SANTOS, Ely Souto dos

sinhazinha - era mantida sob a severa e rigorosa vigilância física e moral, pois o seu destino era assumir as respeitadas funções de esposa. As escravas eram responsáveis por cozinhar, lavar, passar e limpar grandes casas, e, além disso, muitas vezes, sofriam por parte dos senhores – sinhozinhos - os mais diversos tipos de abusos e constrangimentos, tais como estupro e abusos sexuais²⁵⁹, que serviam como forma e instrumento de afirmação da virilidade machista do colonizador branco²⁶⁰. Ainda, as negras, tidas como mulheres bem-sucedidas no quesito amamentação, tornavam-se as amas de leite²⁶¹.

Todavia, com todos os maus-tratos e notícias de abusos sexuais, dizia-se que, nessa época, as criadas trocavam seu serviço pela proteção, pois, para elas, a proteção tomava a forma das necessidades diárias: um quarto, alguma roupa, comida, ainda que o quarto raramente correspondesse ao estilo prescrito para alojamentos ideais. Inclusive, muitas vezes, esses alojamentos improvisados estavam abaixo dos limites toleráveis de saúde ou de limpeza²⁶². Entretanto, há escritos que relatam que ainda que existisse entre os senhores e as criadas uma relação mais próxima, diante do tratamento dispensado a elas, a família nem sempre esperava um serviço leal e devotado, nem a criada os mesmos favores que um relacionamento mais próximo ou longo merecia²⁶³, pois era tratada como um objeto, que apenas tinha como obrigação servir aos seus Senhores²⁶⁴.

Em 1888, a promulgação da Lei Áurea libertou os escravos²⁶⁵; entretanto, esses escravos não estavam aptos para a vida sem reclusão, não tinham vida financeira estruturada e

Santos. **As domésticas, um estudo interdisciplinar da realidade social, política, econômica e jurídica**. Porto Alegre: Editora da Universidade UFRGS: 1983. p. 27.

²⁵⁸ Nessa época, há notícias de que as escravizadas domésticas eram consideradas privilegiadas socialmente por andarem mais bem vestidas, já que suas vestes espelhavam a riqueza de seus senhores. Por outro lado, Creuza Maria Oliveira [Presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - Fenatrad] ressalta que a proximidade dessas escravizadas à família dos senhores trazia grandes sofrimentos e constrangimentos, como a maior submissão à violência sexual. TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 28 e 21.

²⁵⁹ A escravização e o racismo enquanto organização sociopolítica contribuíram para a perpetuação da estereotipia de que são mulheres para serem consumidas. No caso das trabalhadoras domésticas, sexual e laboralmente exploradas.

²⁶⁰ OLIVEIRA, José Carlos. **A história do trabalhador doméstico: do escravismo aos dias atuais**. [S. l.], 2007. Disponível em: <http://itaporanga.net/genero/1/GT11/14.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2019.

²⁶¹ SÃO PAULO. Biblioteca Virtual do Governo do Estado. **Escravidão no Brasil**. São Paulo, 2022. p. 3. Disponível em: <http://www.bibliotecavirtual.sp.gov.br/pdf/temasdiversosescravaidonobrasil.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2022.

²⁶² GRAHAM, Sandra Lauderdale. **Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro 1860-1910**. Tradução Viviana Bosi. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 109.

²⁶³ GRAHAM, Sandra Lauderdale. **Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro 1860-1910**. Tradução Viviana Bosi. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 109.

²⁶⁴ GRAHAM, Sandra Lauderdale. **Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro 1860-1910**. Tradução Viviana Bosi. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 109.

²⁶⁵ Embora não se tenha estatísticas exatas quanto ao número de cativos trazidos para o Brasil, já que, em 1891, por ordem do então Ministro de Finanças Rui Barbosa, todos os arquivos e documentos relacionados à escravidão foram incinerados, há estimativas de que referem que mais de 4 milhões de seres humanos foram

nem habilidades diferentes das já desempenhadas no momento. Em função disso, eles seguiram desempenhando os mesmos serviços de anteriormente²⁶⁶. Como todo evento histórico, a abolição não foi um processo simples, e a substituição da mão de obra escrava pela assalariada não se deu de forma instantânea. A abolição representou o fim legal da escravização, mas não, necessariamente, o fim da relação de servidão. Ela representou, inicialmente, uma transição para os negros da condição de escravizados formais para a de escravizados informais²⁶⁷, intitulados servos.

Assim, após longos anos de escravidão, seguindo uma linha de evolução temporal, na Idade Média, por força do Cristianismo, ocorreu um momento histórico em que houve, em tese, a substituição do escravo pelo servo. O servo diferenciava-se do escravo porque era um homem livre sob o aspecto pessoal, entretanto, do ponto de vista econômico, estava preso à terra, sem direito a abandoná-la e sem o direito a adquiri-la²⁶⁸.

Jogados à própria sorte, eles acabavam mantendo relações de trabalho com seus amigos senhores, pois não encontravam outras oportunidades de sustento por conta da cor da pele e pelas características fenotípicas que socialmente representavam as marcas de uma categoria racial inferior²⁶⁹.

Desse modo, os nobres estabeleciam a obrigação de os servos trabalharem em suas casas. Em consequência dessa imposição, “os servos vão perdendo um pouco da sua liberdade conquistada, sendo obrigados a servir e fornecer seus filhos como criados da casa dos senhores”²⁷⁰.

Há quem diga que apareceu nesse momento, na história brasileira, assim como ocorreu na França, no século XIX, a representação do empregador bondoso, quase como um pai, que zela pela proteção da sua prole e confere trabalho aos empregados, considerando-os como parte da família²⁷¹. A realidade é que na história do Brasil, desde os primórdios, o relacionamento entre senhorio e escravo era confusa, uma vez que havia escravos trabalhando

traficados para o Brasil. Têm-se informações de que o país contava com aproximadamente 700 mil pessoas escravizadas quando da abolição. NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. São Paulo: Perspectiva, 2016.

²⁶⁶ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 19.

²⁶⁷ CONCEIÇÃO, E. B. A negação da raça nos estudos organizacionais. *In*: EnANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais eletrônicos [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

²⁶⁸ Conforme Soffiotti: “em modos de produção pré-capitalista, a escrava e a serva realizavam as tarefas domésticas na casa do Senhor, sem retribuição pecuniária. O salário nesse ramo nasce, pois, com o capitalismo”. SAFFIOTTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978. p. 187-188.

²⁶⁹ TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 32

²⁷⁰ SANTOS, Ely Souto dos Santos. **As domésticas, um estudo interdisciplinar da realidade social, política, econômica e jurídica**. Porto Alegre: Editora da Universidade UFRGS: 1983. p. 28.

²⁷¹ PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017. p. 82 -83.

na casa dos senhores, e esses, não apenas donos, tinham a responsabilidade moral por aqueles²⁷². Havia uma ambiguidade entre afeto e desigualdade, que será abordada com maior propriedade no capítulo três deste estudo, visto que permanece até hoje.

A abolição da figura jurídica dos escravos e servos²⁷³ fê-los permanecerem na condição de dependência econômica. E nessa época, à medida que a sociedade primitiva caminhava rumo a uma nova civilização, permanecia cada vez mais latente a necessidade de trabalhadores domésticos. Conforme ensina Martins, “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos”²⁷⁴. Assim, quem não trabalhava no âmbito residencial dos antigos senhores passou a ser operário desocupado, buscando empregos nas cidades. Por outro lado, os que trabalhavam nas residências permaneciam domésticos. Na época, houve uma mudança mais nominal do que real. Em termos sociais, houve, talvez, um retrocesso²⁷⁵, porque o referido diploma libertou os escravos apenas formalmente, não destinando nenhum meio para a sua inserção social²⁷⁶.

Posteriormente, a súbita equiparação legal entre negros e brancos, em 1988, não destruiu, de imediato, o conjunto de valores que se elaborara durante todo o período colonial²⁷⁷. Dessa maneira, as mulheres negras e índias, diante da dependência econômica, continuaram a se submeter às ordens das sinhazinhas, passando a ser tratadas como empregadas domésticas, diz-se empregadas, pois seus serviços passaram a ser trocados por produtos e/ou dinheiro.

Nessa lógica, desde os primórdios, do ponto de vista social, a doméstica era recrutada nas classes pobres da sociedade. As oportunidades profissionais femininas eram poucas (ou nem existiam), tendo em vista que, naquela época, as mulheres tinham menores chances no

²⁷² DA MATTA, Roberto. **O que faz o Brasil, Brasil?** 11. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 2000. p. 31.

²⁷³ Ainda que não seja objeto do trabalho essa discussão, importante destacar que o fim da escravidão ocorreu em processo muito lento após a promulgação da Lei Áurea. Embora a abolição seja uma expressão muito utilizada pelos historiadores, sabe-se que, até hoje, temos notícias de prática de escravidão, a qual, inclusive, é combatida por representantes do Ministério Público do Trabalho.

²⁷⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 18.

²⁷⁵ SANTOS, Ely Souto dos Santos. **As domésticas, um estudo interdisciplinar da realidade social, política, econômica e jurídica**. Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS, 1983. p. 30.

²⁷⁶ FERRAZ, Basto Ferraz; RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19., Fortaleza, 2010. **Anais eletrônicos [...]**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conp/FERRAZ, Basto Ferraz edi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2018.

²⁷⁷ FERRARI, Irany. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 34.

mercado do trabalho. Para as moças pobres, não havia outra alternativa²⁷⁸. Nesse sentido, segundo Soffiotti:

[...] há uma acentuada tendência dos setores econômicos capitalistas para a absorção de maiores quantidades de homens do que de mulheres. Há, assim, para uma grande oferta de trabalho feminino uma pequena oferta de empregos por parte da estrutura ocupacional dos setores capitalistas. Não resta, pois, outra alternativa a certos contingentes femininos, sobretudo os de menor nível de escolaridade, senão a busca do exercício de atividades econômicas nos setores não organizados em moldes capitalistas. Essas atividades, nos setores urbanos da economia, situam-se no setor terciário, sobretudo na prestação de serviços²⁷⁹.

Além de o exercício do trabalho doméstico, desde aquela época, ser um serviço residual, ou seja, prestado quando não mais havia oportunidades de exercício de outros trabalhos, as atividades desenvolvidas por empregados domésticos em residências particulares, desde o início, não se caracterizam como capitalistas, ainda que o salário nesse ramo de atividade apenas tenha surgido com o capitalismo²⁸⁰. Esse tema será abordado com maior propriedade no avançar do presente estudo, mas, em síntese, ocorreu por longos anos uma certa dificuldade de entender o contrato de trabalho doméstico como uma comunicação importante para o sistema econômico, haja vista a ideia de que o labor realizado no âmbito residencial é totalmente diferenciado do trabalho com fins lucrativos. Isso evidencia a ideia do próprio trabalho como um não valor na sociedade atual. Assim, no que interessa ao capitalismo, o Trabalho Doméstico, por longos anos, foi tratado como não valor pelo sistema.

Por tudo isso, diante de todo um contexto histórico, percebe-se que o trabalho doméstico, anteriormente prestado por escravas e servas²⁸¹, por longos anos, de forma legalizada, foi desprestigiado²⁸². O direito de ter um escravo como propriedade há muito já não faz parte do ordenamento jurídico brasileiro, entretanto, até os dias atuais, perdura a

²⁷⁸ SANTOS, Ely Souto dos Santos. **As domésticas, um estudo interdisciplinar da realidade social, política, econômica e jurídica**. Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS: 1983. p. 33.

²⁷⁹ SAFFIOTTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978. p. 191.

²⁸⁰ Isso não significa que não haja uma relação entre o consumo de dinheiro enquanto renda e o processo de reprodução do capital. Ainda que o objetivo não seja adentrar no mérito, apenas para fins de informação, traz-se ao conhecimento do leitor que existem algumas discussões quanto à importância da análise da produção da mercadoria - força de trabalho. Em especial, críticas ao autor Marx, que reconhece que a manutenção e a reprodução da classe trabalhadora são e devem ser uma condição necessária para o capital, entretanto deixou de lado a análise dos processos internos da família que geram essa mercadoria. PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981. p. 68-69.

²⁸¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas 2018. p. 01.

²⁸² SILVA, Lenara Giron da. **Da escravidão a atuais regulamentações para empregados domésticos: a necessidade de uma mudança cultural**. [S. l.], 2014. p. 04. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1f7eb1415d86eae9>. Acesso em: 18 jun. 2022.

situação de trabalhadores e trabalhadoras submetidos a condições de trabalho análogas à de escravos²⁸³.

Conforme notícia recente do Ministério Público do Trabalho, divulgada [no site da instituição] em fevereiro de 2022, após uma operação que libertou trabalhadoras domésticas de situação análoga à escravidão:

[...] um dos tipos de trabalho escravo mais identificados em áreas urbanas em 2021 foi o trabalho escravo doméstico, que afeta principalmente mulheres negras. Segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) de 2019, mais de 6 milhões de brasileiros e brasileiras dedicam-se a serviços domésticos. Desse total, 92% são mulheres – em sua maioria negras, de baixa escolaridade e oriundas de famílias de baixa renda. O aumento de denúncias de trabalhadoras domésticas nos últimos anos e, conseqüentemente, de resgates, deve-se a um conjunto de fatores, entre eles o empoderamento da categoria das empregadas domésticas ao longo da última década²⁸⁴.

O enfrentamento da existência e dos reflexos do trabalho doméstico escravo, ainda que seja um tema importante, não é foco deste trabalho, porém não se pode deixar de destacar que a questão é que o trabalho doméstico em condições análogas à de escravos é invisibilizado porque é normalizado.

A teoria sociológica empreendida sobre o trabalho doméstico remunerado, geralmente, possui um sujeito histórico reificado, ao qual se pode afirmar que o reconhecimento não somente foi negado, mas esquecido. Nessa medida, muitos estudos sociológicos na área analisaram e permanecem analisando os profissionais domésticos como sujeitos atrelados à escravidão, à servidão e à figura do agregado social²⁸⁵.

Bernardino-Costa demonstrou, em sua pesquisa, três fatores que permitem entender o “déficit de reconhecimento profissional” do trabalho doméstico. Primeiro, a sua percepção como um trabalho naturalizado e reprodutivo. Segundo, o fato de esse trabalho ser uma

²⁸³ VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 21.

²⁸⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Operação liberta trabalhadoras domésticas de situação análoga à escravidão em Natal e em Mossoró**. Brasília, DF: MPT, 02 fev. 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/operacao-liberta-trabalhadoras-domesticas-de-situacao-analoga-a-escravidao-em-natal-e-em-mossoro>. Acesso em: 12 maio 2022.

²⁸⁵ SCHNEIDER, Élen Cristiane. O trabalho doméstico remunerado e a luta por reconhecimento: estudo do paradoxo entre o contrato afetivo e contrato constitucional. *In: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO: Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas*, 4., 2012. **Anais eletrônicos [...]**. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/O_Trabalho_Dom%C3%A9stico_Remunerado_e_a_Luta_por_Reconhecimento.pdf. Acesso em: 12 jun. 2022.

atividade racializada e feminizada. Terceiro, o fato de o trabalho doméstico ser desempenhado no interior dos lares, sem o contato com os pares²⁸⁶.

A afirmação de que o trabalho doméstico há anos ficou invisível e sofreu discriminação será ratificada ao analisarmos, a evolução da regulamentação do Direito do Trabalho no tempo: no mundo e no Brasil, para, posteriormente, analisarmos e compararmos a evolução do trabalho doméstico no Brasil.

A função dos Sistemas do Direito, em si, é estabilizar expectativas e evitar comportamento divergente, porém, conforme já explanado, o Sistema do Direito do trabalho foi construído no tempo, a partir da diferenciação decorrente de irritações externas do ambiente. Cumpre ressaltar que antes do Direito do Trabalho, veio o trabalho como fato.

Dessa maneira, o trabalho é, antes de tudo, um processo entre homem e a natureza²⁸⁷, que evolui, havendo uma mudança sobre sua própria natureza, que deixou de ser natural, pela própria sobrevivência, passando a ser pela sobrevivência coletiva, em função do capitalismo e do lucro.²⁸⁸ Nesse sentido, de acordo com Supiot;

El derecho del trabajo consiste en volver a meter este bien en su piel, en restaurar la dimensión corporal y por tanto extrapatrimonial, del trabajo en el juego de las categorías del derecho de obligaciones. El derecho del trabajo surge con esta reaparición de los valores no patrimoniales en un intercambio económico: en primer lugar, el valor del cuerpo, sustrato de la persona, después en la persona en general, es decir, del trabajador², que deja de ser considerado como un contratante ordinario. No hay ruptura en el paso de uno a otro: tan sólo una gradación que, a partir de la

²⁸⁶ BERNARDINO-COSTA, Joaze. Trabalhadoras domésticas no Distrito Federal e suas condições de trabalho. In: MORI, Natalia *et al.* (org). **Tensões e experiências: um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador**. Brasília, DF: CFEMEA: MDG3 Fund, 2011. p. 176.

²⁸⁷ Conforme Nascimento, na Antiguidade grega, a distinção entre contemplação e trabalho gerava um conceito negativo de trabalho. Enquanto a contemplação era compreendida como decorrência da virtude e da sabedoria do ser humano, o trabalho era relegado a plano secundário como algo próprio dos seres humanos inferiores. A virtude só poderia ser adquirida através da contemplação e não do trabalho, portanto o trabalho, basicamente, era uma triste herança dos desafortunados. Nos poemas homéricos, o trabalho é um castigo dos seus, e há, ainda hoje, quem pense assim. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 24.

²⁸⁸ A respeito do assunto, Marx, no capítulo “O processo de Trabalho e do processo de valorização”, conceituou o trabalho como o processo entre o homem e a natureza: “o trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural [Naturmacht]. De modo a se aprimorar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-se por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Em uma primeira fase de desenvolvimento dessa relação entre homem e natureza, podemos encontrar o objetivo individual de sobrevivência; em uma segunda fase, empreende-se a busca de matéria para sobrevivência coletiva – e, em função do capitalismo, também de lucro. Assim, temos o pensamento organizado alterando a realidade da natureza e, por consequência, também a própria natureza do ser humano. É de fundamental importância que a lógica de alterar a natureza e, ao mesmo tempo, alterar a própria natureza do indivíduo seja compreendida como processo de evolução humana baseada nas contradições e desafios impostos pela realidade”. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Trad. Rubens Enderle. São Paulo : Boitempo, 2013. Livro 1: o processo de produção do capital, p. 255.

idea de seguridad física de la persona (la seguridad en el trabajo), se extiende a su seguridad económica (la seguridad por medio del trabajo), y después al respeto de su identidad, primero su identidad por medio del trabajo, y más tarde su identidad en el trabajo²⁸⁹.

Por conseguinte, o surgimento de normas que regulamentam a prestação de serviços teve sua origem devido ao esgotamento do modelo instituído pelo liberalismo, o qual primava pela busca da proteção dos direitos individuais em face do Estado, tendo em vista a crescente exploração desumana do trabalho, em especial de mulheres e crianças. Conforme Volia:

Substituía-se o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres, que eram economicamente mais baratos e mais dóceis. Prevalencia a lei do mercado, em que o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual. A jornada era de 16 horas, e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes²⁹⁰.

Assim, ocorre que, com a menor intervenção estatal na vida privada e com o advento da economia capitalista, a exploração direta da mão de obra pelo proprietário dos meios de produção fez com que o indivíduo e as suas liberdades fossem absorvidos pela lógica de mercado²⁹¹.

Com isso, surgiram as comunicações advindas das lutas dos movimentos operários pela regulação das relações produtivas, de modo a limitar o abuso advindo com o liberalismo. Um exemplo foi a “luta pelos três oitos (oito horas de sono, oito horas de lazer e oito horas de trabalho)”²⁹², ensejando, assim, medidas que criassem regras específicas voltadas a essas atividades, as quais não mais podiam ser resolvidas pelos próprios indivíduos²⁹³.

Nesse contexto, Owen, por volta de 1800, destaca-se como o primeiro grande expoente da defesa das reformas sociais²⁹⁴. Sua proposta vinha ao encontro de um limite legal da

²⁸⁹ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 90.

²⁹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 15.

²⁹¹ ROTH, André-Noël. O direito em crise: fim do Estado moderno? *In*: FARIA, José Eduardo. **Direito e globalização econômica**. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 17.

²⁹² STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Ciência política e teoria do Estado**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 64.

²⁹³ “No plano político, o que nos levou ao surgimento do Direito do Trabalho foi a mudança do Estado Liberal para o Neoliberalismo. O primeiro pregava uma ordem econômica autorreguladora, na qual o capitalista podia impor livremente suas obrigações sem a interferência estatal, quando uma “mão-invisível” controlaria a economia e a sociedade. Em contrapartida, o segundo prega a interferência do Estado nas questões econômico-sociais, porém com certas limitações.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História geral do direito do trabalho**. Iniciação ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 2. As informações gerais sobre a História Geral do Direito do Trabalho foram retiradas do livro citado e se encontram nas páginas 43 a 50.

²⁹⁴ Em 1800, Robert Owen assume a fábrica de tecidos em New Lamark, na Escócia, empreendendo profundas mudanças para a época, como a supressão dos castigos e prêmios; não admissão de menor de 10 anos;

jornada de trabalho, tendo sido a primeira manifestação que se conhece, no sentido do estabelecimento de uma legislação internacional, com a intenção de instituir direitos irrenunciáveis em favor dos trabalhadores²⁹⁵. Apesar de sua tese não ter sido aceita à época em nível internacional, ela apresentava comunicação nesse sentido e, gradualmente, poderia passar a constituir um sistema de direito trabalhista²⁹⁶. Nessa época, havia uma preocupação muito grande com o encarecimento do custo de produção e, com isso, uma diminuição da capacidade de concorrência²⁹⁷. Ocorre que, com o agravamento da situação dos operários, cresceram os apelos sociais por uma intervenção maior do Estado, o que levou, em resposta, à criação do chamado Estado de Bem-Estar Social (Welfare State ou État Gendarme)²⁹⁸.

A realidade é que, se para o Sistema Econômico, na perspectiva do capitalismo, lucro/prejuízo, busca-se diminuir direitos sociais atrelados à dignidade do trabalho (visto que esses geram prejuízo), o Sistema Direito do Trabalho, estruturalmente, necessita estabilizar as expectativas normativas no tocante ao valor social a ser protegido.

Por conseguinte, o sistema social, ao perceber a importância da necessidade de uma proteção mais efetiva, desenvolveu-se no sentido de um constitucionalismo social. Esse foi um movimento que visava a incluir as leis trabalhistas em certas constituições, “uma vez que notava que as leis sociais deveriam se posicionar em um alto grau na hierarquia judiciária”.²⁹⁹ Assim, devido às crescentes complexidades mundiais, a positivação do Direito do Trabalho, enquanto um direito social, foi largamente requisitada pela população, de modo que os operários restassem protegidos diante do crescimento exponencial das relações comerciais, sobretudo por força da Segunda Revolução Industrial³⁰⁰. Conforme Volia, “o Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto

jornada de dez horas e meia de trabalho; medidas de higiene no trabalho; caixa de previdência para a velhice e assistência médica. Mais tarde, Robert Owen passou a ser conhecido como pai do Direito do Trabalho. Ele consegue, ainda, estabelecer a criação do Trade Union, correspondente ao sindicato. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 15.

²⁹⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 2, p. 85.

²⁹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 2, p. 85.

²⁹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 2, p. 85.

²⁹⁸ STRECK, Lenio.; MORAIS, Jose Luis Bolzan. **Ciência política e teoria do Estado**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 64.

²⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História geral do direito do trabalho**. Iniciação ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

³⁰⁰ SQUEFF, Tatiana de AFR Cardoso; SQUEFF, André Bassani. A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 233, 2017.

da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano”³⁰¹.

Na sequência, a partir daí, começam a surgir legislações³⁰² e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente, conforme trazido por Bonfim, cronologicamente:

Em 1802 – pela primeira vez, na Inglaterra, é fixada a jornada de 12 horas no máximo para o trabalho. É proibido o trabalho entre 21h e 6h, ou seja, o trabalho noturno. Em 1809 – é considerado ilegal o trabalho do menor de nove anos (não era lei ainda, mas já era considerado algo impróprio). Em 1813 – é proibido o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo. Em 1814 – é proibido o trabalho do menor de 18 anos, em domingos e feriados. Em 1839 – lei que proíbe o trabalho do menor de nove anos, que anteriormente era vedado, porém ainda não havia lei nesse sentido. E para o menor entre nove e 16 anos, é fixada uma jornada de 10 horas, podendo trabalhar em uma jornada de 12 horas o maior de 16 anos. Em 1891 – Encíclica Rerum Novarum, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela imensa exploração do homem pela máquina, tenta trazer regras mínimas que fixavam um salário mínimo, uma jornada máxima, buscando, também, uma intervenção estatal.

Nesse sentido, são lançadas as primeiras constituições. A Constituição mexicana, em 1917³⁰³, foi a primeira Constituição mundial a proteger direitos dos trabalhadores. Após, a Constituição alemã, em 1919³⁰⁴, conhecida como Constituição de Weimar, trazendo direitos trabalhistas³⁰⁵. Sedimentando esse posicionamento, essas constituições estipularam as bases para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e a obtenção das primeiras normas de proteção em nível doméstico³⁰⁶.

Nesse momento, em meados de 1919, o surgimento da OIT, com o Tratado de Versalhes, teve um papel fundamental, devido à grande mobilidade humana e de capital, que

³⁰¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 15.

³⁰² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 15.

³⁰³ A “Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos”, de 1917, inova ao legislar sobre direitos humanos e trabalhistas. É uma constituição de cunho social e marca o que seriam chamados os direitos humanos de Segunda Geração.

³⁰⁴ Streck afirma que a Constituição de Weimar passou a prever uma finalidade para o Estado, não se limitando a apenas dizer “o que é” ou “quais são os limites” do Estado. “Ela inaugurou, junto com a do México, de 1917, aquilo que se chamou de constitucionalismo social, colocando o Estado como promotor de políticas públicas. Do velho Estado regulador, passamos para o Estado promovedor. Com Hermann Heller, podemos dizer que ela inaugura a noção de Constituição como norma. Daí Heller falar em força normativa da Constituição, mencionando, em sua ‘Teoria do Estado’, a ‘Constituição formada por normas’, destacando sua ‘função diretora e preceptiva’.” RODAS, Sérgio. Constituição alemã de Weimar inovou ao estabelecer direitos sociais. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 ago. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-ago-06/constituicao-weimar-inovou-estabelecer-direitos-sociais>. Acesso em: 10 maio 2022.

³⁰⁵ Sendo esse período de 1919 marcado também pela criação da OIT, através do Tratado de Versalhes. Trata-se de um organismo neutro, supraestatal, que institui regras de obediência mundial à proteção do trabalho. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 17.

³⁰⁶ Na linha das primeiras constituições, também tivemos, em 1927, a Carta del Lavoro – Constituição italiana inspirada no corporativismo, influenciando o sistema sindical brasileiro, bem como a organização da Justiça do Trabalho. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 17.

levou o Direito a ser codificado também no seio da Organização Internacional do Trabalho, além dos limites da soberania dos Estados-nacionais. Por outro lado, a promoção da internacionalização das normas trabalhistas influencia os seus Estados-membros na proteção de seus cidadãos, irritando os sistemas nacionais, oportunizando a construção e a evolução de diversos direitos, também nos limites dos Estados.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) surge como um documento-marco na história dos direitos humanos, elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo. Ademais, desde sua adoção, a DUDH foi traduzida em mais de 500 idiomas – o documento jurídico mais traduzido do mundo^{307,308} – e inspirou as constituições de muitos Estados e democracias recentes³⁰⁹.

Feito esse breve histórico do surgimento das estruturas jurídicas trabalhistas no mundo, será analisado como ocorreu o surgimento e a evolução das primeiras expectativas normativas do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil, para analisar em que momento o Direito do Trabalho Doméstico passou a ser considerado um subsistema com estruturas que institucionalizaram essa atividade como um trabalho digno.

As primeiras expectativas normativas do Brasil receberam influências importantes das transformações sociais que ocorriam em toda a Europa, as quais levaram os países a elaborar leis que protegessem os seus trabalhadores. Sem dúvida, um fator concludente para a elaboração da legislação trabalhista brasileira foi o compromisso que o país firmou ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919³¹⁰. Por isso, reitera-se a importância dessa organização.

Também, além de influências externas, internamente, o Brasil passava por uma série de mudanças em razão do avanço industrial causado pela Primeira Grande Guerra Mundial, visto que o surto industrial causou uma elevação nos números de trabalhadores nas fábricas

³⁰⁷ “Atualmente, a Declaração Universal de Direitos Humanos é assinada pelos 193 países que compõem a ONU, e, ainda que não tenha força de lei, o documento serve como base para constituições e tratados internacionais, bem como está disponível em mais de 500 idiomas, sendo, assim, o documento mais traduzido do mundo.” INSTITUTO NELSON WILLIANS. **Dia internacional dos direitos humanos**. São Paulo, 10 dez. 2021. Disponível em: <https://inw.org.br/dia-internacional-dos-direitos-humanos/#:~:text=Atualmente%2C%20a%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20de,documento%20mais%20traduzido%20do%20mundo>. Acesso em: 25 jun. 2022.

³⁰⁸ Em linha geral, a Bíblia é o documento mais traduzido do mundo, em 700 idiomas. SOCIEDADE BÍBLICA DO BRASIL. **700 idiomas com a Bíblia completa**. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2022. Disponível em: <https://biblia.sbb.org.br/artigo/700-idiomas-com-a-biblia-completa>. Acesso em: 30 maio 2022.

³⁰⁹ DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. **Nações Unidas Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em : 10 maio 2022.

³¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História geral do direito do trabalho**. Iniciação ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

brasileiras³¹¹. Assim, todas as Constituições brasileiras, desde a de 1934, passaram a ter normas de Direito do Trabalho.³¹²

A Constituição de 1934, elaborada sob forte influência da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição americana (liberal-individualista), foi a primeira Constituição (Constituição da República) que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional, tais como: salário mínimo; jornada de oito horas; férias; repouso semanal (na época não era remunerado); pluralidade sindical; indenização por despedida imotivada. Todavia, embora trouxesse a regulamentação do exercício de praticamente todas as profissões, silenciou no que se refere ao trabalho doméstico. A Constituição de 1937³¹³, instaurada por Getúlio Vargas, apresentava inúmeras leis paternalistas - ou seja, leis que protegiam os trabalhadores, porém silenciou quanto ao trabalho doméstico. A constituição de 1946 “acolheu princípios liberais na ordem política” e foi considerada, assim, uma constituição democrática, visto que dispôs sobre: a participação dos empregados nos lucros da empresa; o repouso semanal remunerado; feriados; concessão da estabilidade decenal a todos os trabalhadores; reconhecimento do direito de greve; inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando esse órgão da esfera do Executivo³¹⁴, entre outros direitos. A Constituição de 1967 não teve tanta importância aos direitos trabalhistas, visto que manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1964. Cumpre salientar que as Constituições de 1946 e 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 em nada modificaram o quadro de exclusão e/ou silêncio quanto à categoria doméstica. Já a Constituição de 1988, que se encontra vigente no país, com diversas emendas constitucionais, tem suma importância nesse retrospecto, visto que, retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandona o conceito individualista e privatista, além de priorizar o coletivo, o social e a dignidade da pessoa humana. Além disso, nessa Constituição houve uma

³¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História geral do direito do trabalho**. Iniciação ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

³¹² As Constituições foram aprovadas, respectivamente, em 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988 (com diversas emendas constitucionais). Atualmente, há mais de 100 Emendas constitucionais à Constituição de 1988. AOS 30 anos, Constituição Federal chega à 100ª emenda. **Agência Senado**, Brasília, DF, 26 jun. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/26/aos-30-anos-constituicao-federal-chega-a-100a-emenda>. Acesso em: 02 maio 2022.

³¹³ A Constituição de 1937 foi outorgada por Getúlio, com o apoio das Forças Armadas, e tinha índole corporativa. No campo dos direitos individuais, a Carta de 37 manteve o elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos, como: reconhecimento dos sindicatos; a imposição da contribuição sindical e a unicidade sindical; previsão para o contrato coletivo de trabalho. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 17.

³¹⁴ A Constituição de 1934, embora tenha criado a Justiça do Trabalho, colocou-a como parte do poder Executivo: essa não fazia parte do Poder Judiciário. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 17.

intensa evolução na legislação do trabalho, como exemplo o art. 7º, que arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social, prevendo, ainda que de forma tímida, alguns direitos aos profissionais domésticos. Assim, em 1988, novos direitos foram estabelecidos a esses profissionais, porém a igualdade desses trabalhadores, comparando-os aos profissionais urbanos, ainda estaria muito distante.

A era das Constituições inova enquanto se estabiliza uma expectativa de que o futuro da sociedade possa ser orientado em direção à igualdade como pressuposto da instituição de outros direitos naturais (e, no nosso século, em direção ao Estado de Bem-estar, ao “*Welfare State*”) ³¹⁵. A demanda de uma concepção positivista do Direito projeta, dessa forma, o paradoxo em direção ao futuro.

Ademais, anterior e posteriormente às Constituições, surgiu no Brasil, entre 1800 e 1900, uma série de leis esparsas trabalhistas. Destacam-se aqui algumas:

1850 – Código Comercial. Primeiro código nacional que trouxe regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais Códigos. Ao tratar das relações de comércio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também da possibilidade do aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho;

1871 – Lei do Ventre Livre, em que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos;

1888 – A Lei Áurea foi a mais importante lei do Império. Libertou os escravos, aboliu a escravatura. Esse fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado, e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa;

1891 – A Carta de 1891 apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão (art. 72, § 24) e assegurou a liberdade de associação (art. 72, § 8), o que embasou o STF a considerar lícita a organização de sindicatos;

1891 – Através do Decreto nº 1.313/1991, foi proibido o trabalho do menor de 12 anos em fábricas; foi fixada jornada de sete horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino;

1907 – Organização sindical dos urbanos, garantida pelo Decreto nº 1.637/2007;

1916 – Código Civil. Tratou da locação de serviços, e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho, como aviso-prévio, contrato determinado etc;

1919 – Criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT;

1923 – Lei Eloy Chaves (Lei nº 4.682/1923) - criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e, no mesmo ato, instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. O Decreto nº 16.027/1923 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho;

1925 – Lei nº 4.982/1925 - estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários;

³¹⁵ NEUENSCHWANDER, Juliana. O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. In: ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea**. Unijuí, 2013. p. 311.

1930 – Houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934;

1931 – O Decreto Legislativo nº 19.671-A criou o Departamento Nacional do Trabalho, e o Decreto Legislativo nº 19.770/31 regulamentou a organização sindical;

1932 – O Decreto Legislativo nº 21.690/1932 foi o primeiro a falar da Convenção Coletiva do Trabalho. O Decreto nº 21.417-A regulamentou o trabalho da mulher, e o Decreto nº 21.186 fixou jornada de oito horas para trabalho no comércio, mais tarde também estendida aos industriários;

1934 – Foi a primeira Constituição que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional, tais como: salário mínimo; jornada de oito horas; férias; repouso semanal (não era remunerado); pluralidade sindical; indenização por despedida imotivada; criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário;

1935 – A Lei nº 62/1935 disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso-prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço;

1936 – A Lei nº 185/1936 instituiu o salário mínimo;

1939 – Organização da Justiça do Trabalho, através do Decreto-Lei nº 1.237/1939. O Decreto-Lei nº 1.346/1939 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho;

1941 – Decreto-Lei nº 3.078/1941 regulou a locação de serviços dos empregados domésticos;

1943 – A CLT é compilada. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

1949 – A Lei nº 605/1949 instituiu o repouso semanal remunerado. A partir daí, há extensa legislação trabalhista, sendo destacadas abaixo apenas as leis mais importantes:

1955 – Lei nº 2.573/1955 criou adicional para o trabalho perigoso;

1962/1963 – Criação do 13º salário: Lei nº 4.090/1962 e Lei nº 4.769/1965;

1964 – Lei nº 4.330/1964: primeira lei que regulamentou o direito de greve, reconhecido no art. 158 da CRFB de 1946;

1966 – Lei nº 5.107/1966: Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

1967 – Essa Constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1964;

[...]

1972 – Lei nº 5.859/1972: Lei do doméstico;

1973 – Lei nº 5.889/1973: Lei do trabalho rural;

1974 – Lei nº 6.019/1974: Lei do trabalho temporário;

1983 – Lei nº 7.102/1983: Lei dos vigilantes;

1988 – Nova Constituição, retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa, com intensa evolução na legislação, até culminar na Constituição de 1988, que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social, incluindo os domésticos em alguns direitos;

[...]

2013 – A Emenda Constitucional nº 72/2013 estendeu aos domésticos diversos direitos trabalhistas, antes só garantidos aos urbanos e rurais. Alguns dependem de regulamentação e outros têm eficácia imediata;

2015 – A Lei Complementar 150 regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013;

2017 – Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017.

Assim, verifica-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi compilada em 1943, e somente após 29 anos da publicação da CLT³¹⁶ é que foi surgir a primeira lei para Categoria do Profissional Doméstico: Lei nº 5.859/1972, a qual manteve a diferença de quase a totalidade de direitos previstos entre o empregado urbano e o empregado doméstico.

³¹⁶ Assim chamada porque é a sistematização das leis esparsas existentes na época (reunião das leis existentes que tratam sobre os assuntos do empregado com vínculo de subordinação).

Maurício Godinho Delgado, nesse sentido, ao escrever sobre a evolução do Direito do Trabalho Doméstico, aborda a respeito da fase de exclusão jurídica:

A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930, em diante). Por décadas, permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional. De fato, a CLT exclui, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, 'a'). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço. Um antigo diploma fez referência a esses trabalhadores (Decreto-lei n. 3.078, de 1941), com o fito de lhes atribuir determinados direitos. Porém impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior – a qual jamais foi procedida³¹⁷.

O grande problema é que essa fase de invisibilidade perdurou por longos anos, visto que apenas passados 29 anos da publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é que foi publicada a Lei nº 5859/1972, e somente após 45 anos dessa houve a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, trazendo mais alguns direitos aos profissionais domésticos. Como se verá a seguir, esses direitos foram mínimos diante do padrão trabalhista vigente às demais categorias. Por fim, somente no ano de 2013, 60 anos após a CLT), foi promulgada a EC nº 72 e, em sua sequência, a LC nº 150/2015, que será analisada com maior detalhamento no próximo subtítulo.

No peculiar, faz-se pertinente uma das frases de Nascimento, em um de seus últimos escritos: “O direito do trabalho, na fase atual, é uma obra inacabada”³¹⁸. Isso já poderia ter sido dito desde a primeira legislação brasileira, em 1850.

A realidade é que o Direito, assim como outros sistemas sociais, está sempre em processo de evolução. Essa evolução reproduz-se diante das irritações do ambiente dentro da autopoiese do sistema, de modo a reduzir a complexidade, diante da necessidade de novas regulamentações oriundas de novas comunicações, novas relações entre os grupos sociais, fazendo surgir novos direitos. Um exemplo é que, após a promulgação da CF/88 e da CLT, foram produzidas e/ou alteradas leis, como a EC nº 72/2013 (devida às comunicações externas advindas da OIT, apresentando alteração na redação no parágrafo único do artigo 7º e incluindo diversos direitos à categoria do profissional doméstico). Também se destaca como exemplo a LC nº 150/2015, identificada, na época, como a Nova Lei dos Domésticos.

Dessa maneira, é oportuno analisar de que forma ocorreu a evolução das expectativas

³¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 5.

³¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Iniciação ao direito do trabalho**. [S. l.], 2013. p. 50-59. Disponível em: <https://mascaro.com.br/boletim/boletim-198/professor-amauri-mascaro-in-memori-am-fala-sobre-a-fase-atual-do-direito-trabalhista/>. Acesso em : 02 maio 2022.

normativas do Direito do Trabalho Doméstico. Para tanto, serão abordadas três fases da evolução. Inicialmente, a produção de expectativas normativas não institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno; por conseguinte, a superação do conceito do trabalho doméstico como não trabalho e o surgimento de novas estruturas para o Direito do Trabalho Doméstico, como a produção de expectativas normativas internacionais advindas da Convenção nº 189 da OIT, que teve como foco o Trabalho Doméstico, e, por fim, análise da EC nº 72/2013 e da LC nº 150/2015, que instituíram expectativas normativas e estruturas que possibilitaram a diferenciação e o entendimento da existência do Subsistema do Direito do Trabalho.

2.4 FORMAÇÃO E EVOLUÇÃO DO SUBSISTEMA DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O processo de evolução da sociedade ocorre constante e automaticamente diante dos ruídos externos e irritações, que provocam uma abertura cognitiva e possibilitam ao sistema parcial evoluir. Neste momento, cabe analisar como o subsistema parcial – Direito do Trabalho Doméstico - surgiu e evoluiu diante da complexidade social. Como mencionado, há uma fase em que houve a invisibilidade do Direito do Trabalho Doméstico (em especial, de 1943 a 1972, entre a promulgação da CLT e da Lei do Doméstico, nº 5859/1972), com a produção de expectativas não institucionalizadoras de um trabalho digno, e uma outra, com a produção de expectativas que consolidaram a prestação do Trabalho Doméstico como um trabalho digno e, assim, permitiram a formação de um sistema.

O autor Maurício Godinho Delgado menciona que, após a fase da exclusão jurídica, ocorreu a fase da inclusão jurídica, sendo essa dividida em duas etapas: “o período pré-Constituição de 1988 e o período inaugurado com a Constituição de 1988”. Para o autor, esse período pós-Constituição de 1988 é subdividido em três momentos: cidadania deflagrada, cidadania ampliada e cidadania consolidada³¹⁹. Segundo ele, a cidadania deflagrada ocorreu com a previsão de alguns direitos na CF/88; a cidadania ampliada com a publicação da Lei nº 11324/2006 e a consolidada com a publicação da EC nº 72/2013 e LC nº 150/2015, as quais serão vistas, em espectro mais detalhado, a seguir. Porém, o entendimento é que deve ser dividido apenas em dois momentos: (i) expectativas normativas não institucionalizadoras de um Trabalho Doméstico digno (Lei nº 5859/1972, CF/88 e Lei nº 11324/2006) e (ii) produção de expectativas normativas institucionalizadoras de um Trabalho Doméstico digno (Convenção nº 189 da OIT, EC nº 72/2013 e LC nº 150/2015), momento no qual pode ser

³¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 5.

apontado que surgem estruturas que geram a diferenciação e concretização do Subsistema Direito do Trabalho Doméstico.

A evolução das produções normativas será detalhadamente abordada nos títulos a seguir, porém é importante registrar que, independentemente da lenta evolução legislativa, “a instituição do Trabalho Doméstico é uma das mais antigas existentes, tendo em vista a sua íntima relação com a organização social e familiar”³²⁰.

2.4.1 Produção de expectativas normativas não institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno

Consideram-se expectativas normativas não institucionalizadoras de um Trabalho Doméstico digno aquelas que, embora tenham trazido certas estruturas normativas para os empregados domésticos, não o enquadraram como uma profissão digna, mantendo a raiz oriunda da ideia da escravidão e desqualificação da atividade. Assim, neste momento, serão abordados, de forma mais detalhada: o DL nº 3078/1941; o DL nº 14756/1945; a Lei nº 5859/1972; a CF/88 e a Lei nº 11324/2006.

Inicia-se pelas primeiras legislações - anteriores à promulgação da Lei nº 5859/1972. A lei de 13 de setembro de 1830, que é anterior à abolição da escravatura, foi a primeira previsão legal aplicada aos locadores de serviços no Brasil, abrangendo apenas os contratos por prazo determinado, “mas, por ser genérica, há quem entenda que abrangia também o empregado doméstico”³²¹.

Villatore ainda menciona o Decreto nº 2827, de 15.03.1879, que se referia ao locador de serviço em agricultura e em empreitada, sendo que o seu art. 2 estabelecia que as demais locações de serviço seriam regulamentadas pelas Ordenações do Reino, que somente deixaram de prevalecer com o advento do Código brasileiro, de 1916.

Com o advento do código civil de 1916, considerou-se que o trabalho do profissional doméstico estava inserido no referido código³²², visto que esse estipulava, em seu artigo 1216

³²⁰ VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico**: teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2016. p. 23.

³²¹ VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico**: teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2016. p. 22.

³²² Importante registrar que, “naquele momento (1916), ainda não havia como se falar, no Brasil, de um Direito do Trabalho como ramo autônomo da área jurídica, pelo que todas as relações trabalhistas eram regidas por esse importante diploma”. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico**: teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2016. p. 24.

(atual artigo 594 do Código Civil de 2002), que “toda espécie de serviços ou de trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”³²³. Conforme Villatore:

Dessa forma, apesar da denominação civilista de locação de serviços, esse diploma legal regulou todos os contratos trabalhistas, inclusive os domésticos, até o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 01.05.1943, ou seja, por mais de 25 (vinte e cinco) anos, tempo considerável para se perceber a necessidade de se tutelarem de maneira mais específica as relações jurídico-trabalhistas³²⁴.

A primeira expectativa de regular o trabalho doméstico de modo específico, em âmbito nacional³²⁵, foi o Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, o qual menciona, no seu título, que “Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico”³²⁶.

O Decreto conceituou os empregados domésticos como “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício dessas”³²⁷. Embora tenha trazido a nomenclatura da prestação de trabalho doméstico através do contrato de locação de serviços, regulou os primeiros direitos e deveres do empregador e do empregado doméstico, prevendo: a obrigatoriedade da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); o aviso-prévio de oito dias após seis meses de labor ou indenização substitutiva; o período de experiência de seis meses; o pagamento com pontualidade dos salários convencionados; as condições higiênicas de alimentação e habitação, quando tais utilidades lhe sejam devidas: a justa causa; a despedida indireta e eventuais multas por infrações³²⁸.

³²³ BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil de 1916. Brasília, DF: Presidência da República, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.

³²⁴ VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 23.

³²⁵ Antes disso, de âmbito limitado, tivemos o Decreto 16.107, de 30.07.1923. Porém, “apesar de ter um âmbito limitado, tem interesse histórico para este estudo, tendo em vista que demonstra a tendência à progressiva regulamentação do trabalho doméstico. Estabelecia expressamente a locação de serviços domésticos no Distrito Federal (Rio de Janeiro, à época), com menção minuciosa dos seguintes empregados: cozinheiro e ajudante, copeiro, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros e hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amassecas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, em geral, qualquer serviço doméstico em hotéis, bares, restaurantes, escritórios e consultórios, além de casas particulares. Os empregados que laboravam no Distrito Federal eram submetidos a uma identificação perante o Ministério do Trabalho, devendo seguir as regras estabelecidas no diploma legal. A pessoa com maus antecedentes sequer recebia a carteira profissional, e aquele que fosse dispensado por falta grave tinha retida a sua identificação profissional”. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 24.

³²⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 maio 2022.

³²⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 maio 2022.

³²⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em:

Além disso, o Decreto estabeleceu como deveres do empregado: prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar; tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços; desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade; responder pecuniariamente pelos danos causados por sua incúria ou culpa exclusiva; zelar pelos interesses do empregador, entre outros.³²⁹ O art. 15 desse Decreto-Lei (DL), porém, condicionava a aplicação do decreto a um regulamento que deveria ser expedido pelo Ministério do Trabalho e Ministério da Justiça, o que demais foi realizado³³⁰.

Após, foi promulgado o DL nº 7.036, de 10 de novembro de 1944³³¹, o qual incluiu o profissional doméstico na Lei de Acidentes de Trabalho³³². Em pesquisa a respeito das primeiras legislações sobre o tema relação de trabalho doméstico, também foi encontrado o DL nº 14756/1945, de São Paulo³³³, que foi revogado em maio de 2006³³⁴. Esse decreto

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 maio 2022.

³²⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 maio 2022.

³³⁰ Conforme Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore: “questão polêmica, portanto, é se houve, efetivamente, a aplicabilidade dessa legislação. Enquanto parte da doutrina afirmava que esse Decreto-Lei nunca tinha entrado em vigor por não ter sido regulamentado pelo Poder Executivo, outro posicionamento afirmava justamente o contrário, alegando haver certos preceitos dessa norma que eram suficientemente claros, não necessitando de regulamentação, bem como argumentando haver a norma entrado em vigor, tanto que a Lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956, fazia referência expressa a ela. Com base nesse último entendimento, há quem defenda que seu vigor durou, portanto, até a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, ou mesmo que continuou vigorando, após o advento da supracitada legislação, sendo somente revogada com a publicação da chamada “Lei do Doméstico (Lei n. 5.859/72)”. Ainda, ao mencionarem o autor Ferraz Júnior, os autores fundamentam: “nosso entendimento, contudo, é que, realmente, se tratou o referido Decreto-Lei de uma “norma para inglês ver”, ou seja, a criação de um dispositivo normativo sem qualquer eficácia social, conclusão que se tira mais pela constatação do que por aquilo que concretamente ocorreu no plano das relações trabalhistas de Direito Material”. FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996 e NUNES, Luiz Antônio. *A lei, o poder e os regimes democráticos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991 *apud* PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: Ltr. 2011.

³³¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944**. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1944. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

³³² Nas palavras de Orlando Teixeira da Costa, “a legislação sobre infortúnica no Brasil é bem um exemplo dos avanços e recuos do Direito pátrio em prol da proteção do doméstico. Enquanto em 1923 os empregados domésticos gozavam, no Distrito Federal, da proteção da Lei de Acidentes, a legislação posterior sobre a mesma matéria (Decreto n.24.637, de 10 de julho de 1934) expressamente excluiu dos seus benefícios os domésticos que, em número inferior a cinco, residissem com o empregador e percebessem cada um salário inferior a cinquenta mil réis (art. 64, I, letra e)”. COSTA, Orlando Teixeira da. *Da profissão de empregado doméstico*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8a.Região**, Belém, ano 6, n. 10, p. 17, jun. 1973.

³³³ “Artigo 1.º - Em cumprimento ao disposto no art. 11, decreto-lei federal n. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, fica criado no Gabinete de Investigações, da Secretaria da Segurança Pública, a Secção de Registro dos Empregados Domésticos.” BRASIL. **Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>.

dispunha sobre criação da Secção de Registro dos Empregados Domésticos no Gabinete de Investigações³³⁵, e criou, na época, o Gabinete de Investigações, da Secretaria da Segurança Pública. A Secção de Registro dos Empregados Domésticos tinha como objetivo:

[...] salvaguardar o lar e o bem público, mediante exame de sanidade e controle policial dos candidatos, como medida de proteção à família e à propriedade, pois objetiva a seleção do material humano, muitas vezes perigoso e nocivo, que ingressa em nossos lares como cozinheiros, arrumadeiras, pagens, lavadeiras etc; gente, na maioria das vezes, portadora de moléstias infectocontagiosas, quando não possui ainda o estigma do roubo e do mal, e que, de casa em casa, vai espalhando doenças, roubando haveres, prejudicando os patrões e desaparecendo em seguida³³⁶.

Assim, na carteira de registro, eram anotadas, por exemplo, as ocorrências durante o período de trabalho e os motivos de dispensas de antigos trabalhos³³⁷. Cabe destacar o quanto o previsto no decreto acima infringia a dignidade dos trabalhadores domésticos, visto que não trazia nenhuma proteção ao trabalhador, pelo contrário, trazia previsões que desqualificavam a categoria, marginalizando os trabalhadores que exerciam esse labor. Inclusive, a anotação desabonadora na CTPS, desde 2001, consta na CLT como proibida³³⁸, o que não se aplicava aos domésticos, então.

É importante afirmar que, embora esses decretos representassem as primeiras legislações sobre o tema, pouco contribuíram. O DL nº 3078/1941 ainda foi um pouco mais significativo, visto que, no âmbito nacional, trouxe, ainda que minimamente, deveres aos empregadores e direitos aos empregados. Por outro lado, o DL nº 14756/45, de São Paulo, em nada contribuiu, inclusive se mostrando uma legislação discriminatória.

Insta destacar, ainda, o DL nº 8.079, de 11.10.1945, o qual determinou que os preceitos contidos na CLT, criada em 1943, não se aplicavam aos empregados domésticos, e

publicacao original-1-pe.html. Acesso em: 11 maio 2022.- Nos demais Municípios ao Estado, o serviço de registro será executado pelas respectivas Delegacias de Polícia.

³³⁴ SÃO PAULO. **Lei nº 12.392, de 23/05/2006**. Revoga os decretos-leis que especifica, relativos ao período compreendido entre os anos de 1938 e 1947. São Paulo: Assembleia Legislativa, 2006. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/62252>. Acesso em: 05 maio 2022.

³³⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 maio 2022.

³³⁶ TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 35.

³³⁷ TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 32.

³³⁸ Fato que atualmente é proibido na legislação: “o artigo 29, § 4º da CLT não permite que o empregador faça anotações desabonadoras na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador. Por desabonadora, entende-se caluniosa, ou discriminatória, mesmo que de forma indireta”, podendo, até mesmo, constituir dano moral.

no oportuno conceituou o profissional dessa categoria da seguinte forma: “os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial dessas”.

Nessa esteira, convém ainda elucidar a Lei nº 2.757/1956, que esclareceu dúvida existente na época e excluiu do conceito de Trabalhador Doméstico os empregados em edifícios residenciais que estivessem a serviço da administração condominial. Desse modo, porteiros, zeladores, faxineiros e serventes passaram, por força de lei, à condição de empregados urbanos destinatários de toda a proteção conferida pela CLT.

Outro marco de suma importância foi a edição da Lei nº 4.090/1962³³⁹, que instituiu o 13º salário. Na época, a extensão desse benefício foi garantida aos trabalhadores domésticos, uma vez que a referida norma não fez distinção entre as categorias laborais. Porém, a primeira lei que regulou de forma exclusiva o Trabalho Doméstico foi a Lei nº 5889/1972.

Após os direitos dos empregados domésticos não terem sido incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, os contratos domésticos trabalhistas continuaram regulados pelo Código Civil de 1916, o qual estipulava, em seu artigo 1216 (atual artigo 594 do Código Civil de 2002), que “toda espécie de serviços ou de trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”³⁴⁰.

Essa situação assim permaneceu por longos anos, tendo em vista que a previsão do empregado doméstico só foi efetivamente resolvida com a Lei nº 5.859/1972, quase 30 (trinta anos) após a promulgação da CLT, quando o Decreto nº 71885/1973 regulamentou a profissão de empregado doméstico. Porém, ainda, a categoria dos domésticos encontrava-se com restritos direitos e deveres na área trabalhista e previdenciária. O respectivo decreto, que contou com apenas oito artigos, estipulou: a) direito à assinatura da Carteira de Trabalho da Empregada Doméstica; b) direito de férias anuais remuneradas de 20 dias, após cada período de doze meses de trabalho prestado à mesma pessoa; c) a inserção da categoria no sistema previdenciário oficial, o então denominado INPS (hoje, INSS). Dessa forma, os empregados domésticos tinham assegurados os benefícios da Lei Orgânica da Previdência Social³⁴¹. E, assim, embora a referida lei, à época de sua edição, tenha tido previsão legislativa bastante limitada, quase inócua, teve como grande contribuição a inclusão do empregado doméstico na

³³⁹ BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

³⁴⁰ BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil de 1916. Brasília, DF: Presidência da República, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.

³⁴¹ SANTOS, Susy Lani Desideri dos Santos. **Empregado doméstico: trabalhista e previdenciário**. 1. ed. São Paulo: Julex, 1998. p. 21.

qualidade de segurado obrigatório da Previdência, determinando a forma de custeio por parte do trabalhador e empregador.

Em síntese, apenas com a Lei nº 5.859, de 1972 (por décadas, conhecida como Lei do Trabalho Doméstico), é que a ordem jurídica do país fez breve referência de caráter inclusivo à categoria dos domésticos, em que pese rigorosamente modesta, por ser pouco expressiva do ponto de vista trabalhista.

Nos anos de 1980, ainda antes da Constituição de 1988, outra parcela trabalhista iria se agregar a esse exíguo rol: o direito ao vale-transporte, então criado pelas Leis nº 7.418/1985 e nº 7.619/1987, com seu regulamento normativo aprovado pelo Decreto nº 95.247/1987.

Assim, apenas no início da década de 1970, em especial com a Lei nº 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica, dessa forma chamada por não estar mais no campo da exclusão total, prevendo alguns direitos sociais mínimos³⁴².

Depois disso, com grande repercussão, ocorreu a promulgação da Constituição de 1988, a qual desencadeou verdadeiro ciclo de institucionalização da cidadania trabalhista para a categoria doméstica, com ênfase no período da cidadania deflagrada, sendo essa identificada quando da promulgação da CF/88, e cidadania consolidada, quando da promulgação da EC nº 72/2013³⁴³.

O doméstico, de fato, só teve um considerável reconhecimento com o advento da nova ordem constitucional de 1988, todavia esta não estendeu à categoria do profissional doméstico todos os direitos do artigo 7. Na época da promulgação, embora o intuito fosse estender ao empregado doméstico todos os direitos e garantias dadas aos empregados urbano e rural, isso não ocorreu. No decorrer da elaboração da Constituição, as propostas foram se modificando, e, ao final, após longo debate, houve uma ressalva aos direitos dos empregados domésticos no parágrafo único do artigo 7 dessa Constituição. Conforme Nascimento,

[...] no início dos trabalhos na Assembleia Nacional Constituinte, através das primeiras propostas, notou-se uma tendência no sentido da inclusão do empregado doméstico entre aquelas que mereciam uma atenção especial, e nos primeiros projetos que foram apresentados, pretendia-se a total equiparação de direitos entre domésticos, trabalhadores de empresas rurais, urbanas e funcionários públicos, porém não houve êxito na equiparação de direitos para os domésticos³⁴⁴.

³⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Ltr, 2015. p. 404.

³⁴³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 20.

³⁴⁴ Assim, embora os trabalhadores domésticos, no início dos trabalhos na Assembleia Nacional Constituinte, estivessem presentes nas primeiras propostas, tão logo foram excluídos, e as proposta apresentadas seguiram

À medida que as discussões parlamentares desenvolveram-se nas diversas comissões, foram modificadas as propostas, com a exclusão de direitos que realmente eram incompatíveis com a natureza desse trabalho³⁴⁵, até que se chegou a uma fórmula aprovada pela Comissão de Sistematização, que assegurou ao doméstico alguns dos direitos previstos na Constituição para o trabalhador urbano em geral e que são os indicados no art. 7, parágrafo 2º³⁴⁶: considerando-se a restrição imposta pelo referido dispositivo, restaram garantidos aos empregados domésticos, constitucionalmente, apenas os seguintes direitos: a) salário mínimo nacionalmente unificado, capaz de satisfazer às suas necessidades básicas e às de sua família, com reajustes periódicos, de modo a preservar seu poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim; b) irredutibilidade de remuneração³⁴⁷, salvo o disposto em convenção ou em acordo coletivo; c) décimo terceiro salário, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; d) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; e) férias anuais remuneradas em pelo menos mais um terço; f) licença à gestante, de cento e vinte dias; g) licença-paternidade; h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de trinta dias³⁴⁸; i) aposentadoria³⁴⁹.

Muitos direitos essenciais, como horas extras, adicional noturno, Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), piso para categoria, entre outros, não contemplaram a categoria dos trabalhadores domésticos. A grande questão foi que a Constituição de 1988 igualou os

direcionando apenas no propósito de unificar a aplicação dos direitos constitucionais dos trabalhadores não só aos urbanos e rurais, mas, também, aos funcionários públicos federais, estaduais e municipais. Todavia, realmente não mencionavam o empregado doméstico. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 209.

³⁴⁵ Texto do Anteprojeto da Comissão de Ordem Social: “Art. 2º. São assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, e aos servidores públicos federais, estaduais, do Direito Federal, dos Territórios e dos Municípios, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão da Ordem Social. **Portal da Constituição Cidadã**, Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/o-processo-constituente/comissoes-e-subcomissoes/comissao7/comissao7. Acesso em: 20 maio 2022.

³⁴⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

³⁴⁷ Nascimento, em seu livro escrito em 1989, menciona que, antes mesmo da CF/88, a irredutibilidade de salário já vinha sendo pelos usos respeitada e que as convenções e acordos coletivos não eram usuais. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 210.

³⁴⁸ Ainda no seu livro, escrito em 1989, o autor menciona que “será difícil a exequibilidade do cumprimento do aviso-prévio em serviço, como já ocorre até mesmo em empresas notadamente pequenas”, justificando que “o grau de proximidade entre o trabalho do doméstico e o patrão é hostil à tolerância recíproca pré-rescisória do contrato de trabalho, a não ser nos casos de um relacionamento pessoal em grau de amizade não comprometida pela dispensa, certamente excepcional”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 210.

³⁴⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

direitos dos trabalhadores rurais aos dos urbanos, de modo a garantir a aplicação da legislação trabalhista indistintamente a ambos, porém não incluiu o profissional doméstico.

Em linha cronológica, após transcorridos mais de dez anos da promulgação da Constituição de 1988, adveio a Lei Complementar nº 103, de julho de 2000, que estendeu à categoria dos domésticos o piso salarial regional³⁵⁰, ainda que o parágrafo único do artigo 7 da CF/88 não previsse a aplicação do inciso V do referido artigo para os empregados domésticos³⁵¹. Isso, inclusive, gerou discussão quanto à inconstitucionalidade da lei, porém os referidos pisos aplicam-se até o momento³⁵².

Outro avanço no que se refere ao Direito do Trabalhador Doméstico ocorreu com a promulgação da Lei nº 10.028/2001, que estabeleceu a possibilidade do ingresso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e, também, o referido ingresso ao programa do Seguro-Desemprego, por faculdade do empregador doméstico. O empregador doméstico, então, passou a ter a faculdade de incluir seu empregado no FGTS, sendo que, após a opção pela inclusão do empregado no Fundo, não poderia retornar à situação anterior³⁵³, ou seja, o empregador, então, estaria obrigado ao recolhimento até o final da contratação.

Outras relevantes alterações advieram com a edição da Lei nº 11.324/2006, a qual possibilitou a dedução da contribuição patronal do INSS sobre o valor de imposto pago ao empregado doméstico por declaração de Imposto de Pessoa Física, sendo que a referida dedução mensal tem como limite o mínimo nacional. Esse incentivo poderia ser utilizado até o exercício de 2019 (ano calendário de 2018)³⁵⁴. Na época, a dedução estava limitada a um

³⁵⁰ Atualmente, desde outubro de 2021, o piso da categoria dos empregados domésticos do RS, por exemplo, resulta em R\$1.305,56. PISO salarial empregada doméstica 2022 - tabela de todos os Estados. **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 5 maio 2022. Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/piso-salarial-empregada-domestica-tabela/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20pago%20pelo%20empregador,R%24%201%2C1%20mil>. Acesso em: 11 maio 2022.

³⁵¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

³⁵² QUANTO você deve pagar ao seu(a) trabalhador(a) doméstico(a) em 2022? **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 5 maio 2022. Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/piso-salarial-empregada-domestica-tabela/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20pago%20pelo%20empregador,R%24%201%2C1%20mil>. Acesso em: 11 maio 2022.

³⁵³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência prática**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 55.

³⁵⁴ BRASIL. **Lei nº 13.097, de 19 de janeiro de 2015**. Reduz a zero as alíquotas da Contribuição para o PIS/PASEP, da COFINS, da Contribuição para o PIS/Pasep-Importação e da Cofins-Importação incidentes sobre a receita de vendas e na importação de partes utilizadas em aerogeradores; prorroga os benefícios previstos [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13097-2015.htm>. Acesso em: 20 maio 2022.

empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto, bem como ao valor recolhido no ano-calendário a que se referia a declaração³⁵⁵.

Também foi estipulada a proibição de o empregador efetuar descontos no salário do empregado doméstico por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, exceto quando se tratar de local diverso de sua residência, desde que previsto em contrato de trabalho.

Outra questão que a lei esclareceu foi a duração de férias dos empregados domésticos, que alterou de forma explícita a duração de férias de 20 para 30 dias, ainda que a jurisprudência, em sua maioria, já se firmasse nesse sentido.

A lei estipulou, ainda, a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto³⁵⁶.

E por fim, essa lei estabeleceu a revogação da alínea “a” do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949³⁵⁷, que, na oportunidade da sua publicação, excluiu os empregados domésticos do direito de repouso semanal remunerado e do pagamento de salário nos feriados civis e religiosos. Assim, após a Lei nº 1.324/2006³⁵⁸, os profissionais domésticos (que ficaram 57 anos excluídos da legislação do Repouso Semanal Remunerado) passaram a ter direito ao referido repouso semanal remunerado, inclusive com o pagamento em dobro se não for determinado outro dia de folga.

Transcorridos mais de seis anos após essa última alteração dos direitos da categoria dos empregados domésticos, no ano de 2006, o Congresso Nacional promulgou a EC nº

³⁵⁵ No capítulo 3, esse benefício será novamente abordado (no que se refere às ações políticas), porém é importante salientar que, a partir do exercício de 2020, não havia mais essa opção de dedução do imposto de renda (foram dois anos sem a possibilidade de dedução do imposto de renda: 2020 e 2021, referentes ao ano-calendário 2019 e 2020). Como esse mecanismo perdeu validade, muitos projetos que passaram a ser apresentados com esse tema estão tramitando, porém, desde 2020, os empregadores não podem usar as contribuições ao INSS da empregada doméstica para abater o valor devido ao fisco.

³⁵⁶ BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis nº: 9.250, de 26 de dezembro de 1995; 8.212, de 24 de julho de 1991; 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.

³⁵⁷ A Lei nº 605/49, ao estabelecer, no artigo 1º, que “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local”, no mesmo oportuno determinou, no Art. 5º: “esta lei não se aplica às seguintes pessoas: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial dessas”. BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília, DF: Presidência da República, 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm. Acesso em: 30 maio 2022.

³⁵⁸ BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis nº: 9.250, de 26 de dezembro de 1995; 8.212, de 24 de julho de 1991; 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.

72/2013, após longo processo de evolução social que necessitou da superação da visão do trabalho doméstico como um “não trabalho”.

2.4.2 A superação do conceito do trabalho doméstico como “não trabalho”

Não há controvérsias quanto à afirmação de que, por longo período, não houve a formação de expectativas normativas que regulassem o Trabalho Doméstico na estrutura do sistema jurídico trabalhista. Isso ocorreu devido ao fato de esse trabalho não gerar comunicações sociais suficientes à formação de uma estrutura que o diferenciasse em um subsistema. Embora todos os tipos de trabalhos tenham sido originados da escravidão, o Trabalho Doméstico permaneceu por longo período na periferia (em uma exclusão legislativa) do trabalho normatizado e protegido, e assim, nesse cenário, continuou funcionando por anos na lógica da escravidão. Outro fundamento é que se tratava de um labor sem qualquer qualificação, sendo uma atividade de afazeres naturais às mulheres. E o principal argumento que perdurou por muitos anos é que esse labor não adentrava na lógica capitalista, não havendo valor econômico.

Dessa forma, ocorreu uma certa dificuldade de entender o contrato de trabalho doméstico como uma comunicação importante para o sistema econômico, sob o fundamento de que o labor realizado no âmbito residencial é totalmente diferenciado do trabalho em atividades com fins lucrativos, o que evidencia a ideia desse trabalho como um não valor na sociedade. Portanto, no que interessa ao capitalismo, o trabalho doméstico, por longos anos, foi tratado como um não valor pelo capitalista³⁵⁹.

No artigo “Uma leitura marxista do trabalho doméstico”, escrito antes da EC nº 72/2013, pelo professor Marcus Orione³⁶⁰, há o fundamento de que a questão da lógica capitalista foi cerne para atribuir ao Direito alguma importância, para que, na perspectiva individual da dignidade da pessoa humana, conseguisse a civilização lidar com as distorções decorrentes da exploração³⁶¹. O autor explicita que, por longos anos, o Direito teve certa dificuldade em atribuir um valor social a algo que não tivesse um valor econômico, mas que

³⁵⁹ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 312, mar. 2011.

³⁶⁰ Doutor e Livre-Docente pela Faculdade de Direito da USP; Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da USP, onde ministra aulas também na pós-graduação, na área de concentração em Direitos Humanos; Professor da Escola Paulista de Direito Social e Juiz Federal da 1ª. Vara Previdenciária de São Paulo, capital.

³⁶¹ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 311, mar. 2011.

as expectativas de direitos fundamentais permitem um entendimento dessa forma. Conforme Orione,

[...] há uma dificuldade em demonstrar mesmo que o Direito não conseguirá, por si só, atribuir valor social a algo que tenha não valor econômico, já que o valor social não pode ser entendido como categoria jurídica, devendo emergir como tal da própria força de mobilização social e da mudança do atual sistema. Não obstante, há que se promover, de forma bastante contraditória, mas necessária, a luta pela conquista de algum valor na esfera dos direitos fundamentais³⁶².

Marx definia o trabalho produtivo no capitalismo como aquele que produz valor de mercadoria e, por conseguinte, valor excedente para o capital. Para o autor, isso exclui todo o trabalho que não é trocado por capital. Trabalhadores por conta própria - lavradores, artesãos, artífices, comerciantes, liberais - enquadram-se nessa definição de trabalhadores não produtivos, porque o seu trabalho não é trocado por capital e não contribui diretamente para aumentá-lo³⁶³. Nessa lógica, nem o empregado doméstico é trabalhador produtivo, embora empregado pelo sistema capitalista, porque o trabalho dele é trocado não pelo capital, mas pela renda. O autor Braverman complementa e exemplifica a questão, fundamentando que o capitalista que contrata empregados domésticos não está obtendo lucros, mas gastando. É claro que essa definição nada tem a ver com a utilidade do trabalho empregado, ou mesmo com sua forma concreta. Esse mesmíssimo trabalho tanto pode ser produtivo como improdutivo, dependendo de sua forma *social*. Nesse sentido, o exemplo fornecido pelo autor:

Pagar ao menino do vizinho para aparar a grama é pôr em ação um trabalho improdutivo; chamar uma firma especializada em jardinagem que envia um rapaz para o trabalho (talvez até o mesmo rapaz) é coisa inteiramente diferente. Ou, em termos de capitalismo, contratar serviços de jardinagem para conservar a grama da família é consumo improdutivo, enquanto contratar o mesmo serviço de jardinagem para conseguir um lucro do trabalho feito é acionar trabalho produtivo para fins de acumulação da capital³⁶⁴.

No caso do trabalho do empregado doméstico, percebe-se que, por anos, houve a intenção de que o não valor trabalho continuasse a gerar valor para o capitalista, visto que, à medida que o trabalho existe, gera maior tempo disponível. Porém, a regulamentação do trabalho doméstico depara-se com o fato de que a sociedade produz não valores econômicos incorporados pelo Direito, ao mesmo tempo em que esse se pretende porta-voz de valores

³⁶² CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 312, mar. 2011.

³⁶³ BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital**: the degradation of work in the twentieth century. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 348.

³⁶⁴ BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital**: the degradation of work in the twentieth century. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 349.

humanitários. Isso porque o Sistema do Direito trabalha dentro da sua lógica própria, porém, para sua autorreprodução, as irritações externas têm grande importância. E o que ocorreu no trabalho doméstico foi uma invisibilidade social, em razão de falta de comunicação/irritação externa. Seja em razão de o sistema econômico não trazer valor para essa atividade, ou de os próprios domésticos não se enxergarem como trabalhadores; seja por estar ocorrendo silenciosamente nos lares, ou pelo fato de haver uma afetividade muito forte entre as partes empregado e empregador, o que de fato ocorreu foi que esse trabalho não estava gerando comunicação a ponto de irritar o Sistema do Direito do Trabalho brasileiro.

A realidade é que o trabalho doméstico, por anos, ficou excluído de uma legislação protetiva, não acompanhando o quadro normativo dos empregados urbano e rural, visto que não foi analisado como parte da conformação social capitalista. No caso brasileiro, raça e gênero operam simultaneamente, tornando mais vulneráveis as mulheres negras à exploração e precarização na perpetuação de um trabalho subalterno, “como se fossem da família”, sem o reconhecimento da condição de trabalhadoras, com direitos trabalhistas plenamente assegurados.

Assim, como mencionado, um grande ponto que contribuiu para o não reconhecimento dessa categoria como merecedora de direitos, por longos anos, talvez tenha sido a própria falta de identidade do Trabalho Doméstico como um trabalho, visto que ao trabalho de cuidado atribui-se um valor afetivo, associado a uma inclinação “natural” da mulher para sua realização.

El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estava destinado a no ser remunerado. El capital tenía que convencernos de que es natural, inevitable e incluso una actividad que te hace sentir plena, para así hacernos aceptar el trabajar sin obtener un salario. A su vez, la condición no remunerada del trabajo doméstico há sido el arma más poderosa en el fortalecimiento de la extendida asunción de que el trabajo doméstico no es un trabajo³⁶⁵.

Nesse sentido, há um paradoxo: por um lado, identifica-se uma relação em que o profissional se sente parte “da família”, visto o bom tratamento recebido, o que coaduna com o reconhecimento e dignidade humana³⁶⁶, e, por outro, identificam-se, dentre as patologias

³⁶⁵ FEDERICI, Silvia. **Revolución em punto cero**: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Buenos Aires: Traficantes de Sueños. 2017. p. 37.

³⁶⁶ Conforme relato da doméstica Ebinha: “Sou tratada como uma princesa, de casa, não tenho o que reclamar, não. Porque tem muitas que não são bem-tratadas, mas eu sou, sim. Eles me ajudaram a comprar um apartamento lá na Zona Leste; se não fossem eles, eu não tinha. Eu não tenho do que reclamar, não”. GENOVESI, Bruno *et al.* Da família, mas nem tanto: o penoso cotidiano das empregadas domésticas no Brasil. **Esquinas**, São Paulo, 10 mar. 2021. Disponível em: <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/familia-mas-nem-tanto-cotidiano-empregadas-domesticas-brasil/>. Acesso em: 30 maio 2022.

geradas pelo capitalismo, as injustiças do trabalho doméstico, que se mostram numa vivência permanente de sofrimento por parte dos sujeitos³⁶⁷, diante de uma vida precária, em que os sistemas normativos funcionam não somente produzindo ideais do que é aproximadamente humano, mas também subtraindo toda imagem, nome e narrativa, ou seja, produzindo rostos inumanos. Nesse sentido, Butler afirma que os valores depreciativos, vinculados à identificação simbólica do rosto inumano, ajudam a identificar a socialização capaz de produzir o não reconhecimento das empregadas domésticas. Portanto, um sistema normativo produtor de injustiças³⁶⁸.

Diante dessas questões, formou-se o Direito do Trabalho no Brasil, excluindo o trabalhador doméstico, por diversos anos, da proteção social. Porém, como se verá a seguir, essa ideia foi restando ultrapassada para os economistas atuais³⁶⁹. A questão de “produtividade” ou “improdutividade” do trabalho deixou de gerar grande interesse aos economistas burgueses clássicos, assim como à própria gerência capitalista. “Ao invés, a medida da produtividade do trabalho veio a ser aplicada ao trabalho de todos os tipos, mesmo ao trabalho que não tem produtividade alguma”³⁷⁰. A Economia entende que o trabalho pode desempenhar qualquer tarefa fixada pelo capital, inclusive aquelas que nada acrescentam diretamente à riqueza nacional. Nesse sentido, “é a própria ideia de prosperidade, noção que nada tem a ver com a eficácia do trabalho na produção de bens úteis e serviços, mas que se refere à velocidade do fluxo nos circuitos do capital e mercadorias no trabalho”³⁷¹.

A verdade é que o Trabalho Doméstico, sem dúvida, atua na manutenção do sistema capitalista; “na verdade, o trabalho doméstico é o que permite que toda a sociedade se organize em torno do trabalho produtivo”³⁷². Dessa forma, ele entra no conceito de que o homem sozinho não conseguiria produzir tudo de que necessita para viver, sendo esse tipo de trabalho, sem dúvida, uma contribuição para a sociedade. Pode-se fazer uma relação com a

³⁶⁷ No livro “Eu, empregada doméstica: a senzala moderna é o quartinho da empregada”, há vários relatos de profissionais domésticas, alguns positivos, mas, em sua maioria, negativos quanto à relação de trabalho. RARA, Preta. **Eu, empregada doméstica: a senzala moderna é o quartinho da empregada**. Belo Horizonte: Letramento. 2009.

³⁶⁸ BUTLER, Judith. El anhelo de reconocimiento. In: BUTLER, Judith. **Deshacer el género**. Barcelona: Paidós, 2006. p. 47. *E-book*.

³⁶⁹ E na realidade, isso já era afirmado em 1989 pelo autor Harry Braverman. BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century**. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 348.

³⁷⁰ BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century**. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 348.

³⁷¹ BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century**. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 348.

³⁷² SAFFIOTTI, Heleith. **Emprego doméstico e capitalismo**. Rio de Janeiro: Avenir, 1979. p. 25.

afirmação já posta por Nascimento, que escreve sobre a importância que cada trabalho tem para o conjunto social:

O direito ao trabalho leva também à verificação de que o homem, sozinho, não conseguiria produzir tudo de que necessita para viver. A sociedade como um todo, sim, é capaz dessa produção. Como cada um se beneficia do esforço conjunto da sociedade, o trabalho é um direito, mas é também o modo pelo qual é possível a cada membro útil da sociedade dar a sua contribuição para o todo, somando-se à atividade dos demais, sendo essa a razão pela qual o trabalho, além de direito, é também um dever, um dever social. Todos devem trabalhar para viver do seu trabalho, e todos têm o dever de trabalhar para justificar a retribuição que recebem da sociedade na satisfação das necessidades comuns, pertencentes, portanto, a todos e a cada um dos membros da sociedade³⁷³.

Dessa forma, observa-se a necessidade de ultrapassar a ideia de que o Trabalho Doméstico não gera comunicação que interesse ao sistema econômico³⁷⁴, visto que quando há um profissional trabalhando na residência, esse está contribuindo para o sistema econômico, possibilitando que os empregadores domésticos estejam livres, com tempo e força de trabalho, que alimentam o sistema capitalista. Isso porque, de qualquer maneira, as atividades residenciais ou domésticas precisam ser feitas. Se o empregador não tiver contratado nenhum profissional para isso, terá que o fazer. Assim, se todos os trabalhadores, empresários ou autônomos, tivessem que cozinhar, lavar, passar e cuidar dos filhos depois da jornada de trabalho, não há dúvida, o dispêndio de energia seria tal, que comprometeria sua saúde e seu rendimento na produção.

Se os trabalhadores precisassem fazer dupla ou tripla jornada de trabalho para dar conta de tudo, provavelmente iriam adoecer com mais frequência; sofreriam de maiores desgastes físicos e psíquicos. Portanto, o capitalismo não poderia suportar de modo equilibrado a generalização desse modelo. Provavelmente, o sistema precisaria se reproduzir, de forma que previsse uma diminuição na jornada de trabalho para haver tempo e energia hábeis para a dupla jornada, ou, então, patrocinar, pelos lucros do capital, as tarefas reprodutivas. Isso, certamente, seria indesejável para o empresariado e apresentaria ao sistema econômico a retração na lucratividade.

Quanto à empregada doméstica propriamente dita, que recebe um salário do empregador doméstico (uma família que lhe contrata), faz-se presente o valor. Temos aí uma relação de tipo Mercadoria – Dinheiro – Mercadoria, pois a

³⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 25.

³⁷⁴ Conforme mencionado acima, pela característica do Trabalho Doméstico de se realizar em ambientes sem fins lucrativos, em um primeiro momento, parecia não ser uma comunicação que interessasse ao sistema econômico, visto que se situa fora do mercado, ou seja, à margem da lei do valor.

trabalhadora não persegue o lucro, não aplica capital. O que ela faz é oferecer uma mercadoria (seus serviços de lavar, passar, cozinhar etc.) em troca de dinheiro, para então, com ele, adquirir meios de subsistência. Sem a existência de lucro na relação imediata entre ela e a família contratante, a circulação é simples, e não capitalista. Não obstante, veremos que, assim como no exemplo da mulher que trabalha gratuitamente para a própria família, este trabalho colabora para a mais-valia por um caminho tortuoso³⁷⁵.

Logo, tendo em vista que os empregadores almejam ser poupados ao máximo do custo da reprodução da força de trabalho³⁷⁶, e que, em simultâneo, não lhes interessa a deterioração muito rápida dessa preciosa mercadoria, o trabalho doméstico adquire uma instrumentalidade sistêmica.

Além disso, frente às mudanças no mundo do trabalho, com a entrada das mulheres no mercado de trabalho³⁷⁷, essas passaram a confiar as suas tarefas domésticas a outras mulheres. Nesse sentido, não é possível estudar o Trabalho Doméstico como um trabalho específico, mas, sim, como um elemento fundamental para compreender as relações sociais no Brasil³⁷⁸. Sem dúvida, o fenômeno da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho acentuou o conflito entre trabalho doméstico e trabalho produtivo, gerando o paradigma da delegação³⁷⁹, no qual são delegadas tarefas a outro profissional.

Assim, diante de todo o contexto histórico, pode-se afirmar que um grande argumento para justificar a discriminação do Trabalho Doméstico é o fato de ele ter sido considerado invisível por anos para a atividade capitalista e não se vincular a uma atividade econômica.

³⁷⁵ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 310, mar. 2011.

³⁷⁶ “Enquanto valor, a força de trabalho representa apenas determinada quantidade de trabalho social médio nela corporificado. Não é mais do que a aptidão do indivíduo vivo. A sua produção supõe a existência desse. Dada a existência do indivíduo, a produção da força de trabalho consiste em sua manutenção ou reprodução. Para manter-se, precisa o indivíduo de certa soma de meios de subsistência. O tempo de trabalho necessário à produção da força de trabalho reduz-se, portanto, ao tempo de trabalho necessário à produção desses meios de subsistência, ou o valor da força de trabalho é o valor dos meios de subsistência necessários à manutenção de seu possuidor. A força de trabalho só se torna realidade com seu exercício, só se põe em ação no trabalho. Através da sua ação, o trabalho depende determinada quantidade de músculos, de nervos, de cérebro etc., que se tem de renovar. Ao se aumentar esse dispêndio, torna-se necessário aumentar a remuneração. Depois de ter trabalhado hoje, é mister que o proprietário da força de trabalho possa repetir amanhã a mesma atividade, sob as mesmas condições de força e saúde. A soma dos meios de subsistência deve ser, portanto, suficiente para mantê-lo no nível de vida normal do trabalhador.” MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Traduzido por Reginaldo Sant’Anna. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. Livro 1, v. 1, p. 201.

³⁷⁷ Nos anos de 1970 a 1980, quando ocorreu uma entrada significativa de mulheres no mercado de trabalho formal, a demanda por trabalhadoras domésticas também cresceu. TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra., 2021. p. 42.

³⁷⁸ AVILA, Maria Betania. Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico. In: AVILA, Maria Betania *et al.* (org.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife, 2008. p. 66.

³⁷⁹ A delegação do trabalho doméstico a outrem também representa a solução do antagonismo entre responsabilidades familiares e profissionais e dos conflitos entre casais em relação à execução do trabalho doméstico HIRATA, Helena. Trabalho doméstico: uma servidão “voluntária”? In: GOUDINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 271.

Porém, isso resta superado, dado que o trabalho doméstico passa a ser muito importante para o sistema econômico e o lucro capitalista, e, em razão disso, o sistema econômico passa a ter que aceitar as irritações do Sistema do Direito e se adequar às regras de direito social. Isso é importante para que se possa entender a nova fase do Direito Doméstico, que se autorreproduz depois de uma comunicação de seu valor em nível internacional.

Nesse sentido, Albarracín manifesta-se:

As mulheres não elaboram a comida diária para trocá-la no mercado, e, caso assim fosse, não estaríamos falando de trabalho doméstico, mas de uma atividade mercantil. Por outro lado, se uma mulher faz a comida diária em outra família que não a sua, em troca de um salário, não estamos na presença de um trabalho doméstico, mas de um trabalho assalariado. A característica fundamental do trabalho doméstico é o de ser realizado fora do mercado, não tendo, assim, valor de troca. Com ele, a mulher produz valores de uso que não têm valor de troca, pois estão destinados ao consumo em sua própria família. Nesse sentido, no trabalho doméstico, a relação de uma mulher com seu marido não se origina no mercado, mas na divisão sexual do trabalho. De fato, a relação familiar à qual ela está submetida não é uma relação de exploração, já que dela não se extrai mais-valia, mas de opressão³⁸⁰.

Como será trazido no capítulo III, talvez a própria nomenclatura³⁸¹ (Empregado doméstico) precise ser alterada, para que se possa ter uma maior insitucionalização do trabalho doméstico digno, sem as amarras da escravidão e da ideia de um trabalho natural que não contribui para o capitalismo, visto que isso, como trazido acima, já resta superado.

A realidade é que o trabalhador doméstico³⁸² sempre contribuiu no mercado com sua força de trabalho, mediante um salário, porém a demanda pelo Trabalho Doméstico de forma mais corriqueira, inclusive, pela classe média, vai acentuando a atenção para esse tipo de labor. E à medida que gera mais comunicação, multiplica contratos de trabalhos domésticos e oportuniza à sociedade adquirir conhecimento e se conectar por meios tecnológicos, até mesmo com trocas de experiências, gerando uma maior complexidade.

³⁸⁰ ALBARRACÍN, Jesús. O trabalho doméstico e a lei do valor. *In*: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (org.). **O trabalho das mulheres: tendências contraditórias**. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 1999. p. 47-48.

³⁸¹ “Atualmente, de forma curiosa, o empregador doméstico, para evitar melindres e suscetibilidades, acaba qualificando a função com outra denominação, como, por exemplo, “secretária do lar”, “atendente familiar” ou “assistente residencial”. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 23.

³⁸² No caso da trabalhadora doméstica que trabalha para a própria família, e não para o mercado, efetivamente não se produz valor. Isso não significa, porém, que esse fato não se comunique com a produção de valor na sociedade. Todavia, a realidade é que “ninguém obtém mais-valia do trabalho de uma dada mulher em sua casa, mas o conjunto do sistema pode aumentar a massa total de mais-valia graças ao trabalho doméstico do conjunto de todas as mulheres”. CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 319, mar. 2011.

Em sociedades com um baixo nível de complexidade, como aquelas constituídas a partir da diferenciação segmentária, a autodescrição não apresenta grandes problemas. Os problemas na autodescrição da sociedade vão começar a surgir mais frequentemente à medida que essa se torna mais complexa, constituindo-se cada vez mais com base em assimetrias e desigualdades³⁸³.

Para Teubner, “a diferenciação funcional da sociedade não é uma questão de decisão política fundamental, mas, sim, um processo evolutivo complicado, no qual distinções diretivas fundamentais se cristalizam gradualmente e instituições especializadas se formam, de acordo com sua lógica própria”³⁸⁴. Desse modo, Teubner ainda destaca a importância da autonomia para a concretização dessa ideia, afirmando:

A evolução sociojurídica é assim caracterizada pela interação entre aquela evolução ‘endógena’ do sistema jurídico, por um lado, esta evolução ‘exógena’ da envolvente social, por outro. Na realidade, a evolução endógena do direito é influenciada pelos desenvolvimentos exógenos, à medida que determinados princípios da organização social ora aumentam, ora diminuem a importância relativa dos mecanismos evolutivos endógenos (normas, processos, dogmática), influenciando, em qualquer caso, a partir do exterior, a dinâmica interna do sistema jurídico³⁸⁵.

A partir desse paradigma, cabe analisar como ocorreu a reprodução de novas estruturas para a configuração de um Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico fundado em expectativas normativas que institucionalizem um trabalho digno para os profissionais domésticos. Conforme salientado, a forma para que um sistema possa se reproduzir advém de irritações do ambiente, e o grande fator responsável para que o Subsistema do Direito do Trabalho no Brasil tenha se constituído de uma forma mais concreta, com expectativas normativas que representem uma regulação de dignidade do trabalhador, foram as comunicações advindas da OIT, que serão analisadas com maior particularidade no próximo subtítulo.

³⁸³ MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 294. Ainda conforme Luhmann, em sociedades diferenciadas, torna-se necessário explicar a diferença entre campo e cidade, entre senhor e escravo. As estratificações hierárquicas, especialmente, requerem explicações que as legitimem. LUHMANN, Niklas. Tautology and paradox in the self-description of modern society. **Sociological Theory**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 124, 1988.

³⁸⁴ TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 70.

³⁸⁵ TEUBNER, Gunter. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1989. p. 110.

2.4.3 Surgimento de novas estruturas para o direito do trabalho doméstico: OIT e produção de expectativas normativas institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno

O Direito do Trabalho Doméstico, sem dúvida, é uma evolução do Sistema do Direito do Trabalho, que, para uma maior organização social, à medida que o trabalho doméstico passa a ter estruturas próprias, origina o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. Assim, reduzem-se as complexidades quando o Direito do Trabalho Doméstico passa a ter organização/estrutura suficiente para se tornar um subsistema, embora se saiba que reduzir a complexidade é sempre, ao mesmo tempo, incrementá-la³⁸⁶.

No caso específico do Subsistema³⁸⁷ do Direito do Trabalho Doméstico, para se chegar à conclusão de sua existência, foi necessário um percurso, de modo a entender quando se estabelecem distinções, outras complexidades, indicando algo que o diferencie de outros. E, como já dito anteriormente, diferenciar diversos sistemas sociais e subsistemas é extremamente importante, pois, com a diferenciação, pode-se pensar em comunicações mais especializadas: “se o conceito de diferenciação funcional foi tema de desconforto, hoje é um dos conceitos mais aceitos pela academia, ou seja, a ideia de que a democracia só é possível em sociedades diferenciadas funcionalmente é relativamente pacífica”³⁸⁸.

Dessa forma, com tudo que foi abordado, resta configurado que “a sociedade, como um sistema social, é composta por subsistemas e é constituída por comunicações, ou seja, é uma malha de comunicações. Sem comunicação, não é possível fazer nenhuma seleção/escolha”³⁸⁹. Portanto, pode-se afirmar que as comunicações originadas da Organização Internacional do Trabalho, com certeza, foram de extrema importância para a evolução do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Importante registrar aqui que, pelo que foi levantado nas obras do autor Niklas Luhmann, ele nunca escreveu nada sobre o Subsistema Direito do Trabalho Doméstico. Além disso, o falecimento do autor ocorreu em 1998, muito antes de terem surgido as principais comunicações estruturantes do direito dessa categoria. Porém, defende-se que a teoria propõe

³⁸⁶ O motivo que enseja sua evolução é a sobrevivência à complexidade, que cria constantemente novas possibilidades. Ou seja, na tentativa de reduzir a complexidade, dá-se o seu incremento.

³⁸⁷ Conforme já salientado, dependendo de onde se observa, pode-se ver o Sistema do Direito do Trabalho como um sistema, subsistema ou microsistema.

³⁸⁸ VIAL, Sandra Regina Martin. Construção do sistema social da saúde a partir da teoria sistêmica de Niklas Luhmann. *Revista Direito Sanitário*, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 119, mar./jun. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/100027/98619>. Acesso em: 10 maio 2022.

³⁸⁹ VIAL, Sandra Regina Martin. Construção do sistema social da saúde a partir da teoria sistêmica de Niklas Luhmann. *Revista Direito Sanitário*, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 119, mar./jun. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/100027/98619>. Acesso em: 10 maio 2022.

elementos suficientes para afirmarmos que, no processo evolutivo, o Direito do Trabalho foi aprimorando suas comunicações e estruturando-se como um subsistema social, ou como um microsistema social.

Seguindo-se a própria definição de sistema social, nota-se que o Direito do Trabalho Doméstico enquadra-se perfeitamente no conceito de sistema social, pois surge da necessidade de especialização e diferenciação do Sistema Direito do Trabalho, tem uma estrutura própria, é fechado operacionalmente e aberto cognitivamente.

A OIT, nesse sentido, teve um papel fundamental na evolução do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, permitindo que esse subsistema, como estrutura de novas expectativas, fosse retirado da periferia para compor o centro do sistema jurídico. Assim, é importante trazer uma breve análise dessa organização, antes de adentrar na Convenção nº 189, referencial neste estudo.

No tocante à OIT e ao seu papel fundamental para a autopoiese do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, inicialmente, cumpre destacar que a segunda classe do sistema social é a organização. As organizações são, assim, responsáveis por organizar o “fluxo comunicativo” nos sistemas, podendo-se afirmar que se constituem de suma importância para o sistema³⁹⁰, visto que conseguem garantir, de forma mais intensa, a permanência das estruturas de expectativas, dotadas aqui de maior confiabilidade³⁹¹. De modo a comprovar isso, é importante destacar o papel fundamental da OIT, como um foro/organização especializada para debater as questões atinentes à dignidade do trabalhador, para a autopoiese do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico.

A Organização Internacional do Trabalho - já denominada neste estudo como OIT - foi fundada em 1919, sob a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social, como um tipo de subsistema social que se constitui com base em regras de reconhecimento que as identificam e permitem especificar suas próprias estruturas³⁹², ou seja, suas decisões³⁹³. Sua declaração foi uma das primeiras a comunicar a

³⁹⁰ Exemplos: Empresas no sistema econômico; Instituições de pesquisa e universidades no sistema científico; Estados no sistema político; Escola no sistema educacional; Igrejas no sistema religioso; Tribunais no sistema jurídico; Organização Internacional do Trabalho no Sistema do Direito do Trabalho. MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 8-25, 2009.

³⁹¹ MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O Direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 8-25, 2009.

³⁹² LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 121.

³⁹³ “La opción adoptada por Luhmann consiste em definir la organización como um sistema cujos elementos

necessidade de respeito aos direitos humanos universais³⁹⁴. Para se compreender sua relevância no contexto mundial, apresenta-se um breve relato histórico que contextualiza seu surgimento em outros momentos históricos importantes para a universalização dos Direitos Humanos³⁹⁵.

Após a Primeira Guerra Mundial, criou-se a Liga das Nações, materializada no Tratado de Versalhes, de vinte e oito de junho de 1919³⁹⁶, com o intento declarado no pacto de “promover a cooperação internacional e alcançar a paz e a segurança internacional”³⁹⁷. Surgiu na mesma época, como parte do Tratado de Versalhes, na parte XII do referido documento, a criação da OIT³⁹⁸.

Ainda que o surgimento da Liga das Nações e da OIT tenha simbolizado um grande avanço que rompeu a noção de soberania nacional absoluta³⁹⁹ e iniciado uma ideia de valorização do homem, apenas após a Segunda Guerra começou a surgir a consolidação internacional dos direitos humanos. Nessa época, os aliados, preocupados com os danos da guerra, uniram esforços para criar a Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1945. A Carta da ONU, em seu capítulo I, artigo 1º, enfatizou, entre outras questões, a necessidade de: “1. manter a paz e a segurança internacionais; 2. desenvolver relações amistosas entre as nações e, em destaque, 3. promover os direitos humanos em nível internacional, assumindo os Estados também o compromisso de fazê-lo em seu âmbito interno”⁴⁰⁰.

componentes son decisiones. Esta última consiste em um suceso que puede ser imputado ao sistema, em tanto la decisión encuentra sua identidad en la elección entre alternativas y, por consiguiente tematiza su propia contingência. De esto se desprende que las decisiones sean mucho más sensibles al contexto que las acciones y, por tanto, mucho menos estable. LUHMANN, Niklas. **Organización y decision**: autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo”. Tradução de Dário Rodriguez Mansilla. Chile: Instituto de Sociologia. Universidade Iberoamericana, 2005. p. XXIII.

³⁹⁴ Conforme Hannah Arendt, os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e de reconstrução. ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

³⁹⁵ Vale ressaltar que esses direitos dos homens estão relacionados à natureza humana e, enquanto tais, não estão vinculados a qualquer sistema jurídico específico, mas, sim, a uma dimensão universalista. MOTA, Konrad Saraiva. A internacionalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Fortaleza, v.32, n. 32, p. 47-64, jan./dez. 2009.

³⁹⁶ TRUYOL Y SERRA, Antonio. **Los derechos humanos**. Madrid: Tecnos, 1977. p. 24.

³⁹⁷ PACTO da sociedade das nações. **Preâmbulo do Pacto da Liga das Nações, aprovado na Conferência de Versalhes**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/his1919.htm>. Acesso em: 17 jan. 2015.

³⁹⁸ Nos ensinamentos de Piovesan, “o advento da Organização Internacional do Trabalho e da Liga das Nações registra o fim de uma época em que o Direito Internacional era, salvo raras exceções, confinado a regular relações entre Estados, no âmbito estritamente governamental. Através desses institutos, visava-se ao alcance de obrigações internacionais a serem garantidas e implementadas coletivamente. PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e do direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 1997. p. 133-134.

³⁹⁹ PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e do direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 1997. p. 134.

⁴⁰⁰ BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinado em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Brasília, DF: Presidência da República, 1945. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso

Após a criação da ONU, foi elaborada a Declaração dos Direitos do Homem, em 1948⁴⁰¹; o Pacto sobre Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no ano de 1966⁴⁰². Diante de todo o contexto, a aprovação da Declaração Universal teve como grande marco o processo de reconstrução dos Direitos Humanos⁴⁰³. Ao ser proclamada a Declaração Universal de 1948, abriu-se efetivamente o caminho à adoção de sucessivos tratados e instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, no plano doméstico e global. É nesse cenário que se vislumbra o esforço de reconstrução dos direitos humanos “como paradigma referencial ético a orientar a ordem internacional”⁴⁰⁴. Em suma, a OIT é uma organização internacional criada no limiar do século XX, com o propósito de fazer com que existam regramentos mínimos de direitos e condições destinados aos trabalhadores, independentemente do local em que estejam ou do tipo de atividade prestada.

O objetivo maior desse breve e resumido relato histórico, de construção social⁴⁰⁵, foi demonstrar que a OIT foi a pioneira entre os mecanismos internacionais para a universalização dos Direitos Humanos dos trabalhadores. Sua primeira constituição foi elaborada em 1919, ou seja, vinte e nove anos antes da Declaração dos Direitos do Homem, ocorrida em 1948.

Importante destacar que as manifestações e reivindicações pela adoção de uma Organização Internacional ocorreram por muitos anos, com progressos lentos e positivos até a criação da Organização Internacional do Trabalho, prevista na parte XIII do Tratado de Versalhes, em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial. Assim, ela foi criada em um ambiente social altamente complexo, visando – paradoxalmente – a reduzir a complexidade social no que se refere

em: 17 jan. 2015.

⁴⁰¹ Nesse sentido, referir-se aos direitos humanos como categoria universal só faz sentido depois da Segunda Guerra Mundial - e não depois da Revolução Francesa, que apenas garantiu direitos à parcela proprietária da sociedade, como Marx já havia registrado. BRAGATO, Fernanda Frizzo. Contribuições teóricas latino-americanas para universalização dos direitos humanos. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, DF, v. 13, n. 99, p. 11-33, 2011.

⁴⁰² Embora a Declaração dos Direitos do Homem adotada em 1948 - e que não tem valor jurídico coercitivo -, dois pactos de 1966 (Pacto sobre Direitos Cíveis e Políticos e Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) comprometem diretamente os Estados que consentiram na ratificação e, mais particularmente, aqueles que também ratificaram (como a França) o protocolo adicional que permite a particulares que se achem vítimas de violações dirigirem ao Comitê dos Direitos do Homem comunicações escritas que serão examinadas e poderão ocasionar constatações transmitidas ao Estado envolvido. DELMAS-MARTY, Mireille. **Por um direito comum**. São Paulo: Martins Fontes, 2004. p. 48.

⁴⁰³ PIOVESAN, Flavia. A universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos: desafios e perspectivas. In: BALDI, César Augusto. **Direitos humanos na sociedade cosmopolita**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 47.

⁴⁰⁴ PIOVESAN, Flavia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 4.

⁴⁰⁵ Conforme Rocha, o tempo é uma construção social, é construído pela sociedade. ROCHA, Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

aos direitos trabalhistas em nível mundial; contudo, ao mesmo tempo, em que reduz, também aumenta a complexidade, porque quanto mais o sistema reduz a externa, mais aumenta a interna⁴⁰⁶.

Isso ocorre porque a complexidade sistêmica chega a um nível que exige diferenciação dentro do sistema, a fim de reduzir certas parcelas específicas de complexidade e, com isso, originar subsistemas e organizações complexas⁴⁰⁷ que passam a pertencer ao entorno do sistema de origem - o sistema global⁴⁰⁸ - em razão do caráter autopoietico do sistema, que se mostra cognitivamente aberto às irritações do ambiente e operativamente fechado para a autorreprodução⁴⁰⁹. Conforme afirma Teubner, “a ideia de autorreferência e de autopoiesis não é meramente teórica, mas possui um real alcance prático”⁴¹⁰, e essa questão pode ser exemplificada na reprodução autopoietica da sociedade mundial, que, diante de diversas frustrações na sociedade, originou a criação da OIT⁴¹¹.

Nesse sentido, resta evidenciado que a OIT surgiu para reduzir a complexidade do ambiente (que poderia gerar revoluções pelos descontentamentos) diante de diversas irritações ao sistema social, e, a partir da sua criação, produz comunicação especializada⁴¹² em um processo de autopoiese que implica irritações ao meio (ou seja, irritações aos sistemas externos). Isso ocorre quando a OIT fixa, por exemplo, “princípios programáticos ou regras imperativas de determinado ramo do conhecimento humano (trabalho, seguridade social, busca da justiça e da paz social)”⁴¹³.

⁴⁰⁶ “Logo, diminuir a complexidade é o mesmo que a aumentar.” FREITAS, Lenara Giron de. **A estrutura do sistema do direito do trabalho em uma sociedade mundial além da OIT: OMC e organizações sindicais internacionais**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), São Leopoldo, 2915.

⁴⁰⁷ Darío Rodriguez enfatiza que as organizações complexas operam como sistemas autopoieticos. MANSILLA, Dario Rodriguez. **Comunicaciones de la organización**. Santiago do Chile: Ediciones Universiade Católica de Chile, 2007. p. 293.

⁴⁰⁸ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 69.

⁴⁰⁹ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 69.

⁴¹⁰ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 245.

⁴¹¹ A qual, naquela época, já atendia à preocupação que se refletia em questões humanitárias, políticas e econômicas. Em primeiro lugar, ao anseio de caráter humanitário, pois a situação a que os trabalhadores eram expostos causava prejuízo à saúde e ao convívio familiar e social. Em segundo, há uma preocupação de caráter político, visto que o número de trabalhadores em situação de descontentamento era muito expressivo e crescente, em razão do processo de industrialização. Portanto, se não houvesse uma Organização Internacional para promover a concentração da recepção desses descontentamentos e sua regulamentação, isso poderia desencadear uma revolução. STÜMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 126.

⁴¹² É uma organização especializada para debater as questões atinentes ao trabalhador, em nível internacional.

⁴¹³ HORVATH JUNIOR, Miguel. **A previdência social em face da globalização**. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 20.

A preocupação da OIT ficou claramente demonstrada no Preâmbulo de sua Constituição, cujo conteúdo permanece bastante semelhante até hoje, com o seguinte texto:

[...] existem condições de trabalho que implicam, para um grande número de indivíduos, miséria e privações, e o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universal⁴¹⁴. Resta salientar que a criação da Organização Internacional também teve a preocupação de regulamentar as normas trabalhistas para proteger o cenário econômico, e, nessa linha, um terceiro conteúdo foi discriminado, no Preâmbulo - o econômico -, indicando que, se um país ou uma indústria não adotasse as medidas de reforma, poderia prejudicar os demais. O conteúdo prevê que 'a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculo aos esforços de outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores no seu próprio território'⁴¹⁵.

SUPIOT sublinha que a OIT insere-se no núcleo de organizações encarregadas do *social* - assim como a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) -, diferentemente das instituições internacionais que têm a identidade e a missão garantidas por um credo econômico, como, por exemplo, a OMC (Organização Mundial do Comércio) e o Banco Mundial⁴¹⁶.

Na qualidade de organização encarregada do Social, a OIT, embora tenha comunicações com o sistema econômico, visto que esse é representado pelos empregadores e representantes das empresas, encontra fundamento nas reivindicações mínimas dos primeiros filantropos do século XIX, como: isolar as epidemias; proibir o trabalho forçado; eliminar o trabalho infantil⁴¹⁷, entre outras proteções aos trabalhadores, originadas em um novo contexto global. Assim, objetiva proporcionar a melhoria das condições humanas; buscar a igualdade de oportunidades e a proteção do trabalhador em suas relações com o trabalho, e, diante de uma necessidade advinda com a globalização, passou também a regular o conflito entre o capital e o trabalho em escala internacional, a fim de atingir a cooperação entre os povos (países) para promover o bem comum e social do desenvolvimento econômico⁴¹⁸.

Para Américo Plá Rodriguez, a OIT tem suficiente significação e importância para ser

⁴¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 12 dez. 2014.

⁴¹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 12 dez. 2014.

⁴¹⁶ SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica dos direitos. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 125.

⁴¹⁷ SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica dos direitos. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 125.

⁴¹⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho**: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. São Paulo: LTr, 1997. p. 63.

estudada, sem necessidade de vinculá-la a outros conceitos⁴¹⁹, tendo em vista que se trata de uma organização que consegue produzir sua própria comunicação, tornando-se um subsistema de decisões⁴²⁰.

Segundo preceitua a sua Constituição, podem ser membros da OIT: todos os Estados que já pertenciam à Organização em 1º de novembro de 1945; qualquer Estado membro da ONU, que comunique ao Diretor Geral da OIT sua aceitação quanto às obrigações contidas na sua Constituição; qualquer Estado que, embora não pertencendo à ONU, comunique ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, formalmente, aceitação contida na Constituição e tenha sua admissão aprovada por dois terços do conjunto de votos presentes, se a maioria permanecer entre os votos dos delegados governamentais⁴²¹.

Desde seu surgimento, a OIT conquistou mais força diante da maior aceitação, visto que o número de Estados participantes aumentou significativamente sua estrutura, permitindo a qualidade da comunicação em razão do maior contato e da qualidade na troca de informações entre os Estados que se encontram na sociedade mundial e na Organização.

Para constar, a primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Washington, recebeu delegações de quarenta países⁴²². Atualmente, a OIT é composta de 187 Estados membros, além das diversas instituições e associações, como sindicatos, que representam os trabalhadores e também o setor empregador⁴²³. Isso pode demonstrar a grande abrangência que a OIT possui, ou seja, um diagnóstico de sua intervenção. Nesse sentido, é possível afirmar que a organização pode ficar cada vez mais estruturada, se quem a sustenta (no caso, Estados Internos) participar de seu processo de intervenção⁴²⁴.

Cumprе ressaltar que essa organização figura como a única das agências do Sistema das Nações Unidas com estrutura tripartite⁴²⁵. Entende-se por tripartismo a participação em pé

⁴¹⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 208-209.

⁴²⁰ “Lá teoria de Luhmann há hecho posible comprender la organización como um sistema de decisiones. Esto significa que resultan de peculiar importancia en la definicion del devenir organizacional las premissas de decision que generan las posibilidades que se abrem o se cierram al decidir organizacional.” MANSILLA, Dario Rodriguez. **Gestión organizacional: elementos para su estudio**. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 74.

⁴²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 12 dez. 2021.

⁴²² SANTOS, Wilson Vieira dos. **Os sindicatos e a OIT: manual de educação do trabalhador**. Trad. Edilson Alkimim Cunha I. São Paulo: LTr, 1994. p. 29.

⁴²³ O Brasil, além de ser membro nato, visto que já pertencia à OIT em 1945, foi um dos seus membros fundadores, em 1919.

⁴²⁴ MANSILLA, Dario Rodriguez. **Gestión organizacional: elementos para su estudio**. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 286.

⁴²⁵ Em recente recompilação de 1996, no parágrafo 655, o Comitê destacou a importância especial que atribui ao

de igualdade da OIT, composta de representantes de governos, empregadores e trabalhadores, que participam das reuniões e dos encontros para a ratificação das Convenções⁴²⁶. O tripartismo, tal como se apresenta na OIT, é mais do que um princípio geral: “de fato, pode-se dizer que é o elemento fundamental da estrutura da Organização, pois está presente em todas as suas atividades, com especial relevância e significação em tudo quanto concerne às normas internacionais do trabalho e sua aplicação⁴²⁷. Plá Rodriguez⁴²⁸ menciona que o fato de a OIT ser tripartite impede de incluí-la em qualquer categoria jurídica existente antes de sua criação, não se enquadrando, assim, na categoria de Direito Constitucional (Estado Federal, Confederação de Estados), nem de Direito Internacional (congresso de diplomatas, União Internacional). O fato de a OIT possuir estrutura tripartite foi de tanta relevância, que até mesmo o Papa Paulo VI proferiu um discurso dirigido a ela:

[...] Vossa carta original e orgânica faz concorrerem as três forças que se movem na dinâmica humana do trabalho moderno: os homens do governo, os empregadores e trabalhadores. E Vosso método consiste em harmonizar essas três forças; não as fazer oporem-se, senão que concorrer em uma colaboração valente e fecunda através de um constante diálogo ao estudo e solução de problemas sempre emergentes e sem cessar renovados [...]⁴²⁹.

Assim, com aprovação geral, o tripartismo demonstrou ter possibilidades de sintetizar um sistema eficaz de ação dentro da OIT e um mecanismo de viabilidade na aplicação prática de seus acordos⁴³⁰. Forma-se, conseqüentemente, uma organização que permite uma comunicação bastante intensa e recebe informação das três classes do âmbito social - governo, trabalhador e empregador -, em que cada organização de pessoas e de classes expressa perspectivas de observação variadas⁴³¹, proporcionando-lhe fechar-se operacionalmente e abrir-se cognitivamente, reproduzindo respostas mais próximas das necessidades globais. Mansilla fala que “es probable que em la organización tengam perspectiva de observación variadas. La consecuencia de esto es que pueden adoptarse dicisiones o conjuntos de

direito de representantes de trabalhadores e de empregadores assistirem às reuniões e delas participarem - de organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores, assim como da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: a liberdade sindical- recompilações e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Trad. Sandro Lunard Nicoladeli; Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. p. 181.

⁴²⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 42.

⁴²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A liberdade sindical**. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo, Ltr, 1994. p. 1.

⁴²⁸ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: FDCS, 1965. p. 208-209.

⁴²⁹ MONTT BALMACEDA, Manuel. **Principios de derecho internacional del trabajo la OIT**. 2. ed. Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998. p. 70.

⁴³⁰ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 42.

⁴³¹ MANSILLA, Dario Rodriguez. **Gestión organizacional**: elementos para su estudio. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 312.

decisiones destinados a resolver problemas parciales de um modo satisfatório”⁴³².

Não há ressalvas de que o tripartismo, ao possibilitar a participação dos representantes governamentais, empresariais e operários nas decisões produzidas pela OIT, auxilia na promoção do bem-estar do ser humano, fazendo prevalecer o trabalhador sob as inovações de caráter econômico e financeiro, porém esses fatores não deixam de ter importância no diálogo. De fato, no terreno nacional e internacional, os planos de caráter econômico são importantes e devem ser aceitos quando não atravancarem a realização do objetivo principal da OIT⁴³³. Nesse sentido, conforme Omar Zniber⁴³⁴:

Como se costuma dizer, a Conferência Internacional do Trabalho é o parlamento mundial do trabalho, que oferece aos governos e às organizações de empregadores e de trabalhadores dos Estados membros uma oportunidade única de realizar debates tripartites sobre questões sociais e trabalhistas, bem como sobre assuntos relacionados ao mundo do trabalho⁴³⁵.

Além disso, o papel central da OIT está, por conseguinte, na promoção da internacionalização das normas trabalhistas, de modo que haja mínimos comuns aplicáveis a todos os países e, conseqüentemente, a todos os indivíduos. Por isso, destaca-se a força das comunicações dessa organização internacional e os meios pelos quais ela pode influenciar os seus Estados-parte na proteção de seus cidadãos. Nessa lógica, cabe mencionar que a institucionalização de direito de comunicação dentro da OIT é extremamente importante, característica de um debate democrático, e que só se tornou possível diante do resultado das lutas sociais, consideradas elementos determinantes para sua implementação.

Enfatiza-se, finalmente, que todos os programas apresentados pela OIT desde 1989 representam, em cada momento, novas expectativas normativas, sendo implantados por alguma decisão necessária para reduzir a complexidade do meio, cuja origem da decisão está impressa na história da organização⁴³⁶. Assim como existem outras organizações que atuam

⁴³² MANSILLA, Dario Rodriguez. **Gestión organizacional**: elementos para su estudio. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 312.

⁴³³ GUERRA, Sidney. **Organizações internacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 117.

⁴³⁴ Embaixador e representante Permanente do Reino de Marrocos no Escritório das Nações Unidas e outras organizações internacionais em Genebra, foi eleito presidente da Conferência durante a sessão de abertura, realizada em 20 de maio de 2021. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada de forma virtual é inaugurada**. [S. l.], 20 maio 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_793405/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁴³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada de forma virtual é inaugurada**. [S. l.], 20 maio 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_793405/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁴³⁶ As novas programações normativas constam também de premissas para a tomada de decisão que ocorreram diante de “programas condicionales”. MANSILLA, Dario Rodriguez. **Gestión organizacional**: elementos para su estudio. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 266.

na proteção internacional dos direitos do homem, a OIT busca desempenhar um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas sociais e trabalhistas, de modo a promover a universalização de uma Justiça social, através da fomentação e da criação de um direito comum a vários Estados⁴³⁷. Então, os direitos emanados pela OIT devem ser considerados como direitos humanos sociais trabalhistas.

Destarte, a proteção de direitos humanos laborais deve transcender o Direito Estatal. O consenso é formado, hoje, em torno da necessidade de internacionalização dos direitos humanos, e sua proteção corresponde a uma manifestação cultural de nossos tempos, juridicamente viabilizada pela consciência de objetivos entre o direito internacional e o direito interno, quanto à proteção da pessoa humana⁴³⁸. Nesse sentido, Luhmann já afirmava que “están en boga los derechos humanos como una espécie de programa de recuperación, y tampoco las actitudes valorativas se sustentam unicamente en la forma de una mera preferência de valores, sino que exigem de maneira extensiva y normativa”⁴³⁹.

Assim, interessa investigar de que forma a OIT contribuiu na autopoiese de suas estruturas para irritar o sistema do Direito do Trabalho Doméstico, de modo que esse, na função autopoietica, se reproduzisse para se tornar um subsistema com estruturas que possibilitam a institucionalização do Trabalho Doméstico como um trabalho digno.

Antes de adentrar em um dos principais pontos desta pesquisa - a Convenção nº 189 da OIT –, faz-se necessário compreender o que realmente representa uma Convenção Internacional publicada pela OIT.

A OIT, por meio de Convenções e Recomendações⁴⁴⁰, procura criar valores comuns, direitos humanos sociais laborais, nos diversos países, no intento de reduzir assimetrias relacionadas aos direitos laborais e de tornar as normas internacionais por ela adotadas um ponto de referência para legislações internas⁴⁴¹. Assim, seu objetivo fundamental consiste na criação de regras que assegurem “um nível mínimo e uniforme de condições de trabalho, que impeça os países com patamares mais baixos de proteção social de valerem-se dessa

⁴³⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 20 e 180.

⁴³⁸ TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. A interação entre o direito internacional e o direito interno na proteção dos direitos humanos. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Brasília, DF, n. 182, p. 32, jul./dez. 1993.

⁴³⁹ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 631-632.

⁴⁴⁰ As Recomendações, as quais têm papel acessório e se destinam a sugerir normas que possam ser adotadas por quaisquer das fontes autônomas do Direito do Trabalho à margem da vontade básica de cada legislador. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 28.

⁴⁴¹ Em especial, daqueles países que buscam o fortalecimento de seus sistemas de relações laborais. NICOLADELI, Sandro Lunard. As normas internacionais do trabalho e o fortalecimento dos sistemas de relações laborais. **Trabalho Encarte**, Curitiba, n. 148, p. 5086, jun. 2009.

circunstância para provocar mais pobreza e miséria aos menos desfavorecidos” economicamente, em uma verdadeira busca pela justiça social⁴⁴².

Ressalta-se que entre as Convenções e as Recomendações podem ser encontradas analogias e diferenças; quanto às analogias, ambas são decisões produzidas pela OIT e constituem fonte de Direito Internacional do Trabalho, visto que ambos os instrumentos são destinados a serem incorporados por organizações de Estados. A diferença principal é que a Convenção, em regra, após ratificada, constitui uma forma de Tratado Internacional, e a Recomendação, não⁴⁴³, visto que essa não tem a mesma força da convenção por ser apenas caminho utilizado quando um tema ainda não está maduro suficientemente, sendo útil para inspirar governos, porém sem possuir caráter obrigatório⁴⁴⁴.

Considerando-se o abordado, verifica-se que a OIT, em razão da sua qualidade de sujeito de Direito Internacional, exprime competência para realizar acordos internacionais - sendo os tratados⁴⁴⁵ chamados Convenções⁴⁴⁶-, visto que, em regra, quando ratificados⁴⁴⁷, implicam uma obrigação aos Estados⁴⁴⁸. Os Tratados Internacionais - enquanto acordos, que pretendem ser juridicamente obrigatórios vinculantes – constituem, hoje, a principal fonte do Direito Internacional⁴⁴⁹, consolidado em um instrumento escrito elaborado por sujeitos de Direito Internacional (Estados e Organizações Internacionais), com vistas a tratar de temas

⁴⁴² PRETTI, G. **Direito internacional do trabalho e Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone. 2006. p. 28.

⁴⁴³ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 52.

⁴⁴⁴ Entretanto, a Recomendação pode contribuir para que posteriormente se adote a Convenção; uma segunda função é a de servir de complemento a uma convenção. VALTICOS, Nicolas. **Derecho internacional del trabajo**. Tradução de Maria José Trivino. Madrid: Tecnos, 1977. p. 234-236.

⁴⁴⁵ A expressão tratado refere-se a um termo genérico usado para incluir convenções, acordos e protocolos MOTA, Konrad Saraiva. A internacionalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Fortaleza, v.32, n. 32, p. 47-64, jan./dez. 2009.

⁴⁴⁶ Que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada de forma virtual é inaugurada**. [S. l.], 20 maio 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_793405/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 maio 2022.

⁴⁴⁷ No Brasil, após ratificada, bastará que a lei nacional reproduza o texto da convenção. LIPOVETZKY, Jaime César. **Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino- Brasileiro e Latino- Americano**. São Paulo: LTr, 2011. p. 103. Antes de 2004, havia uma jurisprudência do STF brasileiro indicando que os tratados internacionais (como as convenções da OIT ratificadas) “ingressavam no ordenamento jurídico como lei ordinária”. Mas a Emenda Constitucional nº45, de 2004, definitivamente mudou a realidade jurídica/constitucional no Brasil, pois ela estabeleceu que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (Art. 5º, S 3º da C.F.).

⁴⁴⁸ Além das convenções, a atividade normativa da OIT dá-se por meio de recomendações - não esquecendo também as resoluções. Percebe-se, assim, que a pretensão de racionalidade não é concretizada imediatamente em forma de decisão, mas, sim, é transferida aos membros da organização, para que se realize em etapas. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 5 dez. 2021.

⁴⁴⁹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito internacional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 43.

que possuem interesse em comum⁴⁵⁰, ou seja, a mesma linguagem comunicacional. Representam, assim, formas particulares de acoplamento estrutural, entre o sistema político e o sistema jurídico, possibilitando que um sistema novo e altamente complexo de expectativas normativas protegidas juridicamente tenha a garantia política de que se pode exigir seu cumprimento⁴⁵¹.

A ratificação de uma Convenção ou Protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante⁴⁵².

Um Estado cujo governo ratifica uma Convenção contrai obrigações legais que devem ser cumpridas e estão sujeitas a um permanente controle internacional. O trâmite da aderência da Convenção pelos Estados ocorre da seguinte forma: após instituída a Convenção, a partir de propostas discutidas na Conferência Internacional do Trabalho, é dado o visto da referida a todos os Estados membros. Em consequência, cada Estado tem o compromisso de submeter a Convenção, no prazo de um ano, após o encerramento da sessão da Conferência, ao parlamento do respectivo Estado, para fins de internalização⁴⁵³. Segundo Américo Plá Rodríguez, a dupla característica - tratado-lei/ multilateral⁴⁵⁴ - surge após a concretização de dois momentos: primeiramente, a criação da norma jurídica internacional pela Conferência Internacional, após aprovado, por dois terços dos votos, o texto de uma convenção; e em um segundo momento, o ato-condição realizado a partir da ratificação da Convenção pelo Estado membro - quando esse se compromete a submeter-se ao conteúdo da convenção, determinando, assim, a obrigatoriedade da norma⁴⁵⁵.

⁴⁵⁰ MOTA, Konrad Saraiva. A internacionalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Fortaleza, n. 32, p. 56, jan./dez. 2009.

⁴⁵¹ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005.

⁴⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada de forma virtual é inaugurada**. [S. l.], 20 maio 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_793405/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁵³ Artigo 19, itens 5 e 6 da Constituição da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 5 dez. 2021.

⁴⁵⁴ Diz-se que a convenção é um tratado-lei, pois desse documento emanam normas jurídicas de caráter geral, ou seja, não se criam regras particulares suscetíveis de se esgotarem na aplicação de um caso concreto, chamando-se multilateral porque a esse podem aderir muitos Estados. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo**. Montevideo: FDCS, 1965. p. 296.

⁴⁵⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo**. Montevideo: FDCS, 1965. p. 296.

Sob esse ponto de vista, as regras de Direito Internacional do Trabalho elaboradas durante a Conferência, com a participação de representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, após ratificadas, constituíram padrões de orientações para os legisladores e os aplicadores do Direito no aperfeiçoamento do Direito do Trabalho e na valorização da pessoa humana⁴⁵⁶. A origem de regulamentos internacionais condiciona os países a mudarem suas normas internas⁴⁵⁷. Nos países que consagram o monismo⁴⁵⁸, como a Argentina, a vigência de uma convenção ratificada no plano interno importará a integração das respectivas normas em seu direito positivo. E para aqueles que adotam o Dualismo, como o Brasil, bastará que a lei nacional efetue a reprodução do texto da convenção⁴⁵⁹. Com isso, a fronteira entre o doméstico e o internacional fica bastante difusa, fazendo com que direitos trabalhistas ultrapassem fronteiras nacionais e se tornem questões de interesse mundial⁴⁶⁰. Isso posto, as normas internacionais reduzem a autonomia dos Estados, enquanto são criadas regras comuns a serem observadas.

Nesse sentido, ainda, é importante destacar a Declaração de Princípios⁴⁶¹ e Direitos

⁴⁵⁶ GUERRA, Sidney. **Organizações internacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 118.

⁴⁵⁷ Logo, nota-se a imprescindibilidade do empenho e da participação dos Estados, os quais, ao se tornarem parte da OIT, devem respeitá-la e fazer com que as regras prescritas em seus documentos sejam, de fato, aplicadas em seu território FERREIRA FILHO, M. G. **Direitos humanos fundamentais**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 65.

⁴⁵⁸ Os monistas dividem-se em duas correntes: a) uma (*monismo internacionalista*), sustenta a unicidade da ordem jurídica sob o primado do direito internacional, a que se ajustariam todas as ordens internas (posição que teve em Hans Kelsen seu maior expoente). Os que defendem esse posicionamento se bifurcam – uns não admitem que uma norma de direito interno vá de encontro a um preceito internacional, sob pena de nulidade, assim como Kelsen (*Das problem der souveränität und die theorie des völkerrechtes*, 1920), e outros, os mais moderados, como Verdross, negam tal falta de validade, embora afirmem que tal lei constitui uma infração que o Estado lesado pode impugnar, exigindo ou a sua derrogação ou a sua inaplicabilidade, responsabilizando o infrator a indenizar os prejuízos decursivos. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. A influência dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos no direito interno brasileiro e a primazia da norma mais favorável como regra de hermenêutica internacional. **Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo**, São Paulo, p. 83, 2000. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista53/influencia.htm>. Acesso em: 30 maio 22.

⁴⁵⁹ FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, 2017. Disponível em <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em 18 jun. 2022.

⁴⁶⁰ Mesmo que ambos os conceitos, tanto de direitos humanos ou de direitos fundamentais, sejam destinados à inclusão do excluído, o Direito ainda coloca uma grande importância no quesito de validade entre ambas, frente as suas competências de validade quanto ao território. Essa persistência da comunidade jurídica em supervalorizar essa questão é respondida pelo sistema com novas operações a partir do seu próprio programa, ocasionando um lento avanço entre o fator determinante, sendo a defesa da pessoa humana, e questões dogmáticas e de caráter meramente de competência por jurisdição. SPINATO, Tiago Protti; BONFADA, Fernanda Barboza; FORNASIER, Mateus de Oliveira. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em: 18 jun. 2022.

⁴⁶¹ Dado que são construídos, pode-se supor que os princípios estão sempre presentes no sistema, contudo, não estão presentes nele. Na atividade decisória, o juiz deve considerá-los internos ao sistema, porque só assim pode aplicá-los: ele não poderia produzir decisões conforme o sistema se os princípios não fossem desse sistema. Utiliza pontos de referência que ele constrói quando decide, mas toma-os como presentes no Direito. Em tudo isso, o juiz não vê nenhuma contradição, pois não existem alternativas para sua atividade decisória. MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos

Fundamentais de 1998, publicada pela OIT, na qual se determinou que oito de suas Convenções já publicadas sejam anteriormente consideradas como princípios fundamentais e assim aplicadas a todos os Estados membros da OIT, independentemente de ratificação⁴⁶². Em seu artigo 1º, prevê que, no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os membros aceitem os princípios e os direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometam a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da organização. Após, o artigo 2º - e de maior relevância - declara que todos os membros, pelo fato de pertencerem à Organização, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, possuem o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções⁴⁶³, a saber:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de ocupação⁴⁶⁴.

Desde a constituição da OIT, assim como no surgimento da Declaração dos Direitos Humanos, sempre que se reconheceram os direitos fundamentais essenciais, também foram percebidos os direitos laborais. Isso ocorre em razão do papel central que o trabalho exerce na vida das pessoas⁴⁶⁵. Por isso, “la tendencia universal fue y es la de humanizar el trabajo para hacer realidad la máxima de la OIT de que el trabajo no es una mercancía”⁴⁶⁶.

princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 301.

⁴⁶² A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais ganha importância à medida que a OIT determina que as Convenções sejam compreendidas como direitos fundamentais e que os Estados não podem deixar de adotá-las. Ainda que a soberania de cada Estado possa constituir um obstáculo para a adoção de tais regras, normalmente isso não ocorre, pois há um esforço para que as convenções básicas sejam efetivamente adotadas. HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público e privado do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 125.

⁴⁶³ Interessa, nesse sentido, citar as convenções que correspondem aos princípios fundamentais da OIT, quais sejam: Convenção 29 (Trabalho Forçado); Convenção 87 (Liberdade Sindical); Convenção 98 (Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva); Convenção 100 (Igualdade de Remuneração); Convenção 105 (Abolição do Trabalho forçado); Convenção 111 (Discriminação no Emprego); Convenção 138 (Idade Mínima para o Trabalho); Convenção 182 (Piores Formas de Trabalho Infantil). MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões Internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas e sindicais no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 129, abr./jun. 2012.

⁴⁶⁴ A discriminação quanto à ocupação é um ponto que deve ter olhar atencioso, no que se refere à profissão de trabalho doméstico. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e os direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Brasília: OIT- Brasil, 1998. Disponível em: http://www.Oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf. Acesso em: 20 dez. 2015.

⁴⁶⁵ Todavia, de fato, a história demonstra que os direitos fundamentais laborais têm estado muito ligados ao reconhecimento dos direitos humanos básicos.

⁴⁶⁶ LARRANAGA ZENI, Nelson. Los derechos humanos fundamentales em las relaciones laborales. In: BRAVO, Alvaro Sánchez; AZEVEDO, André Jobim; STUMER, Gilberto. **Congresso internacional de direito do trabalho**. Porto Alegre: PUCRS, 2014. p. 106.

Nesse sentido é a tese defendida por Neves, de transconstitucionalismo⁴⁶⁷, pelo entrelaçamento transversal entre as diversas ordens jurídicas, de modo que não exista uma visão unilateral acerca de um determinado direito⁴⁶⁸, tendo em vista a desterritorialização de muitos dos problemas jurídico-constitucionais, como, por exemplo, dos direitos humanos, da exploração do Trabalho Doméstico.

Logo, advogou-se que, com a tese transconstitucional, seria possível a utilização das Convenções da OIT em decisões domésticas, sem que elas passassem pelo procedimento eleito na Constituição, em 1988, ou seja, de serem anteriormente aprovadas pelo Congresso Nacional e, posteriormente, ratificadas pelo Presidente da República. Inclusive, mostraram-se processos já julgados que se aproximam dessa ideia por usarem textos da OIT não internalizados no Brasil, muito embora ainda utilizem argumentos provenientes do Direito do Trabalho Doméstico para corroborar, de forma essencial, as suas decisões⁴⁶⁹.

Conforme Luhmann, ainda que a norma não assegure um comportamento consoante, ela protege quem tem tal expectativa e, ao mesmo tempo, “en la orden de la interacción, ofrece ventajas sobre todo en los casos en los que la norma no se cuestiona”⁴⁷⁰, favorecendo, de muitas maneiras, a sua imposição. Na realidade, muitas vezes, a norma surge em um contexto de complexidade e, por isso, vai contra uma realidade totalmente diversa do que prevê. Visa, assim, a criar expectativas e tentar se afirmar para tornar possível uma alteração da realidade. É nesse sentido que a OIT promove suas expectativas normativas⁴⁷¹.

A questão é que, ao surgir uma norma, essa deve ser repetitiva e redundante para criar força e ser imposta para formar uma nova realidade. E, desse modo, a imposição da norma é uma condição de estabilidade de sua proteção normativa⁴⁷². Inclusive, na 108ª Conferência da

⁴⁶⁷ Conceito já trazido no item 1.1.6, no sentido de que no transconstitucionalismo não há hierarquia normativa, mas uma preocupação com o bem-estar do ser humano. NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 115.

⁴⁶⁸ Neves deixa claro que o conceito de transconstitucionalismo não corresponde ao conceito de constitucionalismo internacional ou transnacional, visto que o conceito está relacionado à existência de problemas jurídico-constitucionais que perpassam as distintas ordens jurídicas, sendo comuns a todas elas, como, por exemplo, os problemas associados aos direitos humanos.

⁴⁶⁹ SQUEFF, Tatiana de AFR Cardoso; SQUEFF, André Bassani. A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 223, 2017.

⁴⁷⁰ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 192.

⁴⁷¹ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 192.

⁴⁷² LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 227 e 237.

OIT, que ocorreu em junho de 2019⁴⁷³, foram apresentadas pelo organismo internacional proposições⁴⁷⁴ de modernização, que visam a acompanhar as propostas de alterações legislativas apresentadas pela OIT e barrar decisões incompatíveis com as suas Convenções⁴⁷⁵.

Sem dúvida, percebe-se que, diante dos argumentos levantados, as comunicações advindas da OIT são extremamente importantes. Salienta-se que, antes mesmo da Convenção nº 189, muitas outras vieram no sentido de buscar o cumprimento de direitos humanos, não discriminação, acesso à educação e formação de profissionais. Um exemplo foi a Convenção nº 111 da OIT, aprovada, em 1958, na 42ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em Genebra⁴⁷⁶, cujo âmbito de aplicação está baseado em adotar-se medidas contra a discriminação baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou em qualquer critério adotado pelos Estados membros que importe características de ações que possam se constituir discriminação. Percebe-se que essa Convenção já lidava diretamente com problemas enfrentados no trabalho doméstico, visto que ele está arraigado a essa prática discriminatória. Entende-se por discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência cujo efeito seja anular ou alterar a igualdade de oportunidades e de trato no emprego e na ocupação⁴⁷⁷. Dentro desse conceito, há de se ter em mente que

⁴⁷³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada de forma virtual é inaugurada**. [S. l.], 20 maio 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_793405/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 jun. 2022.

⁴⁷⁴ A primeira proposta foi a criação de um tribunal para julgar se políticas de emprego e de trabalho são compatíveis com as suas convenções, e a segunda a atribuição à OIT da revisão de acordos comerciais internacionais, para examinar sua compatibilidade com regras trabalhistas. BOCHI, Andrea. **Chega ao fim a 108ª Conferência Internacional do Trabalho realizada no centenário da OIT**. Brasília, DF: Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://sinait.org.br/site/noticia-view?id=16912%2Fchega+ao+fim+a+108%3F+conferencia+internacional+do+trabalho+realizada+no+centenario+da+oit>. Acesso em: 10 maio 2022.

⁴⁷⁵ Porém, devido à pandemia, a Conferência anual da OIT não ocorreu no ano de 2020, sendo adiada, e em 2021 ocorreu de forma virtual. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada de forma virtual é inaugurada**. [S. l.], 20 maio 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_793405/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 jun. 2022.

⁴⁷⁶ A convenção nº 111 da OIT foi aprovada em 1958, na 42ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em Genebra, e, especificamente no Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo 104, de 24.11.1964, ratificada em 26.11.1965 e promulgada pelo Decreto 62.150, de 19.01.1968, estando vigente desde 26.11.1966, assinalando-se que a convenção encontra plena receptividade e eficácia no ordenamento constitucional pátrio. SANTOS, Paulo; CADEMARTORI, Daniela. Aplicabilidade da Convenção nº 111 da OIT como forma de combate à discriminação no ambiente de trabalho nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI 23, 2014. **Anais CONPEDI-UFPB**, Florianópolis: CONPEDI, 2014.

⁴⁷⁷ NAHAS, Thereza. **O novo direito do trabalho: institutos fundamentais - impactos da reforma**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 120.

[...] a intencionalidade não é um pressuposto necessário da discriminação, e que se inclui no conceito tanto a discriminação direta como a indireta; o elemento determinando é o efeito de uma privação ou limitação da igualdade de oportunidades e que trato derivadas de um tratamento diferenciado⁴⁷⁸. (tradução nossa).

Embora a Convenção nº 111 da OIT seja de extrema importância, visto que as necessidades estavam ligadas aos contratos trabalhistas domésticos, especialmente na questão da igualdade e das regras existentes na CLT, infelizmente, ela pouco repercutiu nesses contratos⁴⁷⁹, e foi necessária uma convenção específica para a categoria do profissional doméstico.

Diante da compreensão da força que uma Convenção emitida pela OIT pode representar, cabe analisar a única referente ao tema trabalho doméstico, Convenção nº 189, bem como a Recomendação nº 201.

A forma como os contratos de trabalho de vínculo doméstico vinham ocorrendo representava uma grande frustração decorrente do não cumprimento das diretrizes de dignidade do trabalho humano⁴⁸⁰. Ao se falar de crises e frustrações, não se está mencionando algo negativo, mas, sim, algo que está ocorrendo e, muitas vezes, é essencial para evolução da sociedade - crises e perturbações são de suma importância para a evolução social, visto que evitam o estancamento do mundo contemporâneo e oportunizam a evolução autopoietica⁴⁸¹.

Diante da necessidade de reduzir a complexidade existente em razão da não existência de direitos básicos aos Trabalhadores Domésticos, complementando, assim, as normas gerais já existentes no âmbito da OIT, com normas específicas, no sentido de promover uma proteção mais efetiva a esses direitos, a OIT realizou um processo de grande discussão sobre trabalho decente para esses trabalhadores, que começou na 99ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), no ano de 2010⁴⁸². Esse processo teve o Brasil como um dos seus precursores

⁴⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **La hora de la igualdad en el trabajo, informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. 1. ed. Ginebra: OIT, 2003. Disponível em: www.ilo.org. Acesso em: jul. 2021.

⁴⁷⁹ NAHAS, Thereza. **O novo direito do trabalho: institutos fundamentais-impactos da reforma**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 120.

⁴⁸⁰ Dessa maneira, as manifestações que começaram a ocorrer desde 2009 para preparação da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) de 2010, depois para a 100ª CIT de 2011, em que foi aprovada a convenção 189, provocam transformações no sistema social.

⁴⁸¹ O direito (expectativas normativas), para Luhmann, embora visto como uma estrutura, é dinâmico devido à permanente evolução provocada pela sua necessidade de constantemente agir como uma das estruturas sociais redutoras da complexidade das possibilidades do ser no mundo. ROCHA, Leonel Severo. Direito, complexidade e risco. **Sequência: estudos jurídicos e políticos**, Florianópolis, v. 15, n. 28, p. 1-14, 1994.

⁴⁸² Com base nos trabalhos da Comissão, a plenária da Conferência aprovou, em 2010, a elaboração de uma norma internacional para o Trabalho Doméstico, que deveria tomar a forma de uma convenção acompanhada de uma recomendação. Propostas de conteúdo para compor ambos os instrumentos também foram elaboradas nessa etapa. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. p. 3.

(como se constatará no item abaixo, concomitantemente, em 2010, tramitava no Brasil a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 478, mediante o trabalho de diversas frentes sociais)⁴⁸³. E na 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), no ano de 2011⁴⁸⁴, foi finalizada a discussão sobre o tema trabalho decente para os profissionais domésticos, que definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao Trabalho Doméstico na forma de convenção, intitulada Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Convenção nº 189), a qual foi acompanhada de uma Recomendação com o mesmo título (Recomendação nº 201)⁴⁸⁵.

De maneira coordenada, os escritórios da OIT no mundo apoiaram esse processo, por meio da assistência técnica às etapas de consulta aos países. Esse apoio foi prestado, em muitos casos, a partir da realização de reuniões técnicas e eventos de discussões envolvendo os governos dos países, representações de empregadores/as e trabalhadores/as⁴⁸⁶. A OIT dedicou-se, também, à elaboração de estudos e disseminação de informações sobre o tema do Trabalho Doméstico, buscando sempre atingir amplos setores da sociedade, com especial atenção às instâncias tripartites e de diálogo social⁴⁸⁷.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

⁴⁸³ Conforme trazido em nota de Rodapé acima, no relatório da OIT, o debate oficial da OIT sobre as perspectivas da convenção 189 ocorreu na 99ª Conferência, em 14/06/2010. No entanto, a PEC 478/2010 (que tramitava no Brasil e depois foi convertida na EC72/13) foi apresentada em 14/04/2010, e seu texto inicial de proposta na Justificação mencionava: “desde 2008, está sendo elaborada, no âmbito no Poder Executivo, uma Proposta de Emenda à Constituição para estabelecer um tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais brasileiros. A tarefa foi entregue a um grupo multidisciplinar que envolveu a Casa Civil e os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social, da Fazenda e do Planejamento, Orçamento e Gestão”. BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 478/2010**. Proposta de Emenda à Constituição. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0oo190nyi5m1v8axrxcwh13ej644657.node0?codteor=755258&filename=PEC+478/2010. Acesso em: 15 maio 2022.

⁴⁸⁴ No período de 1º a 17 de junho de 2011, aconteceu, na sede da OIT, em Genebra, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. p. 1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

⁴⁸⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. p. 3. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

⁴⁸⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. p. 3. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

⁴⁸⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. p. 3. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

Oportuno trazer o Resumo encontrado no sítio eletrônico da OIT referente à Convenção nº 189 e Recomendação nº 201 sobre Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos⁴⁸⁸, conteúdo precioso que, no decorrer da tese, poderá ser mencionado paralelamente aos assuntos abordados.

Quadro 1 - Convenção nº 189 e Recomendação nº 201

Resumo da Convenção (nº 189) e da Recomendação (nº 201) sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011

CONVENÇÃO	
Artigos	Conteúdo
1 e 2	<u>Definições e cobertura</u> : Trabalho doméstico: aquele realizado em ou para domicílio (s); trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A convenção se aplica a todos/as trabalhadores/as domésticos/as. Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra proteção equivalente ou questões substantivas).
3 e 4	<u>Direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho</u> : Implementação de medidas efetivas para garantir estes direitos. <u>Trabalho Infantil Doméstico</u> : Estabelecimento de idade mínima, em consonância com convenções associadas ao tema (nº 138 e 182), e adoção de medidas com relação a trabalhadores/as com menos de 18 anos.
5	<u>Proteção contra abusos, assédio e violência</u> : adoção de medidas nestes temas.
6	<u>Condições de emprego equitativas e trabalho decente</u> : adoção de medidas efetivas nestes temas.
7	Informação sobre termos e condições, quando possível em contratos de trabalho.
8	<u>Proteção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes</u> : oferta de emprego por escrito/contrato de trabalho com condições estabelecidas no artigo 7, ainda no país de origem.
9	Liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos.
10	<u>Jornada de trabalho</u> : medidas para assegurar jornada, compensação de horas extras e períodos de descanso diários, semanais (24 horas consecutivas) e férias. Tempo em que trabalhadores/as estão à disposição conta como horas de trabalho.

⁴⁸⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. p. 3. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

11	Estabelecimento de remuneração mínima.
12	<u>Remunerações e proteção social</u> : pagamentos em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez ao mês. Possibilidade de pagamento <i>in natura</i> , desde que estabelecidas condições para que não seja desfavorável.
13 e 14	Medidas de saúde e segurança no trabalho; proteção social e proteção à maternidade.
15	<u>Agências de emprego privadas</u> : condições de funcionamento; proteção contra abusos de agências de emprego mediante obrigações jurídicas.
16	Acesso a instâncias de resolução de conflitos.
17	<u>Inspeção do Trabalho</u> : adoção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade.
18	As disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/as trabalhadores/as domésticos/as.
19 a 27	Procedimentos para adoção, ratificação e implementação da convenção.

RECOMENDAÇÃO

Artigos	Conteúdo
2	<u>Liberdade de associação e direito à negociação coletiva</u> : revisão da legislação nacional no sentido de tornar efetivos estes direitos. Direito dos/as trabalhadores/as domésticos/as e dos empregadores/as terem suas próprias organizações.
3	<u>Exames médicos</u> : princípio da confidencialidade; impedimento de exames de HIV e gravidez e não-discriminação em função de exames.
4	<u>Medidas com relação aos exames médicos</u> : informação sobre saúde pública.
5	<u>Identificação e proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças, proteção para trabalhadores/as domésticos/as jovens</u> : para estes últimos, limitação da jornada; proibição de trabalho noturno; restrição quanto a tarefas penosas e vigilância das condições de trabalho.
6	Informações sobre termos e condições de emprego; estabelecimento de informações em contratos.
7	<u>Proteção contra abuso, assédio e violência</u> : estabelecimento de mecanismos de queixa; programas de reinserção e readaptação de trabalhadores/as vítimas.

8-13	<u>Jornada de trabalho</u> : registro exato das horas trabalhadas, das horas extras e dos períodos de disponibilidade imediata para o trabalho de fácil acesso para os/das trabalhadores/as; regulamentação do tempo em que o trabalhador/a está disponível para o trabalho; estabelecimento de medidas específicas para trabalho noturno; estabelecimento de pausas durante jornada diária; estabelecimento de descanso semanal de 24 horas, em comum acordo; compensação por trabalho em dia de descanso; acompanhamento dos membros do domicílio nos períodos de férias não deve ser considerado como férias do/a trabalhador/a.
14-15	<u>Proteção quanto à remunerações e pagamento <i>in natura</i></u> : limitação de pagamento <i>in natura</i> ; critérios objetivos para cálculo do valor; considerar somente questão de alimentação e alojamento; proibição de incluir artigos relacionados ao desempenho do trabalho; informações precisas quanto aos valores do pagamento.
17	Condições adequadas de acomodação e alimentação.
18	Prazo para busca de outro emprego e tempo livre durante o trabalho em casos de término do emprego por iniciativa do empregador/a para trabalhadores/as que moram nas residências.
19	<u>Saúde e segurança</u> : Medidas e dados sobre saúde e segurança no trabalho; estabelecimento de sistema de inspeção.
20	Adoção de medidas para contribuição à previdência social.
21 e 22	<u>Trabalhadores/as migrantes</u> : sistema de visitas; rede de alojamento de urgência; linha telefônica de assistência; informações quanto às obrigações dos empregadores, legislação e direitos no caso dos trabalhadores/as nos países de origem e destino; repatriação.
23	<u>Agências de emprego privadas</u> : promoção de boas práticas das agências privadas de emprego com relação ao trabalho doméstico.
24	<u>Inspeção do trabalho</u> : estabelecimento de condições para a inspeção do trabalho.
25	<u>Políticas e programas</u> : para o desenvolvimento continuado de competências e qualificação, incluindo alfabetização; para favorecer o equilíbrio entre trabalho e família; formulação de dados estatísticos sobre trabalhadores/as domésticos/as.
26	Cooperação internacional para proteção dos trabalhadores/as domésticos/as.

Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT).⁴⁸⁹

⁴⁸⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção (n.º 189) trabalho digno para o trabalho doméstico**. Genebra: OIT, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 15 jun. 2022.

Aprovada a Convenção nº 189, os países começaram os procedimentos de Ratificação. Ocorre que quando um país ratifica uma Convenção, está sujeito à supervisão internacional, e isso exerce pressão sobre os Estados membros para garantir que suas leis e políticas estejam em conformidade com ela⁴⁹⁰. Assim, toda vez que um Estado ratifica uma convenção, mudanças internas ocorrem.

O Uruguai foi o primeiro país a assumir o compromisso de adaptar sua legislação e prática nacionais para melhorar as condições laborais de seus trabalhadores domésticos. O país ratificou a Convenção nº 189 da OIT um ano após, em 2012, na 101ª Conferência Internacional do Trabalho⁴⁹¹. Na sequência, diversos países procederam a ratificação⁴⁹²: em 2012, além do Uruguai, Filipinas; em 2013, Bolívia, Equador, Alemanha, Guiana, Itália, Nicarágua, Paraguai, África do Sul; em 2014, Argentina, Colômbia, Costa Rica, Irlanda, Suíça; em 2015, Bélgica, Chile, República Dominicana, Finlândia, Panamá, Portugal; em 2016, Jamaica; em 2018, Brasil, Granada e Peru; em 2017, Guiné; em 2019, Madagascar e Suécia; Em 2020, ratificou a mesma Convenção a Namíbia e o México.

Conforme informações retiradas do site da OIT, o ano de 2021 marcou a primeira década da adoção da Convenção nº 189 da OIT sobre Trabalhadoras Domésticas, porém, até hoje, a Convenção foi ratificada por 31 países, dos quais 16 estão na região da América Latina e Caribe, incluindo o Brasil⁴⁹³.

Dessa maneira, embora o número de ratificações pelos países não seja expressivo, não há dúvida de que a OIT contribui, de forma efetiva, para a promoção do trabalho decente para milhões de Trabalhadores Domésticos do mundo⁴⁹⁴, incluindo o Brasil, objeto deste estudo.

⁴⁹⁰ Desse modo, não há dúvida de que a Convenção 189 e a Recomendação 201 da OIT representam, na ideia trazida por Marcelo Neves, o transconstitucionalismo, no sentido que há ordens jurídicas estatais sujeitas às decisões das ordens jurídicas internacionais, como, por exemplo, a sujeição dos países às decisões emanadas pela OIT, em razão da adesão do Estado a uma convenção.

⁴⁹¹ SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Trabalho doméstico**: Uruguai é o primeiro país do mundo a ratificar a Convenção 189 da OIT. Brasília, DF: SINAIT, 18 jun. 2012. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=5621%2Ftrabalho-domestico-uruguai-e-o-primeiro-pais-do-mundo-a-ratificar-a-convencao-189-da-oit>. Acesso em: 10 maio 2022.

⁴⁹² WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING (WIEGO). **Ratification by countries of domestic workers' convention (C189)**. Manchester: WIEGO, 2022. Disponível em: https://www-wiego-org.translate.google/ratification-countries-domestic-workers-convention-c189?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc. Acesso em: 10 maio 2022.

⁴⁹³ Ou seja, embora aprovada pelos governos e organizações de empregadores e trabalhadores dos 187 Estados membros da OIT, a Convenção 189, ocorrida durante a Conferência Internacional do Trabalho de 2011, até hoje, foi ratificada por apenas 31 países. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica**. Genebra: OIT, 27 abr. 2021 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_783764/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 maio 2022.

⁴⁹⁴ “O direito comparado é extremamente importante para se imaginar que, apesar de tudo, existem alguns critérios suscetíveis de equivalência universal nos sistemas jurídicos, que permitem esse diálogo entre

Lorena de Mello Rezende Colnago destaca o papel da Convenção nº 189 como verdadeira “fonte material” na elaboração dessas normas⁴⁹⁵.

Assim, cabe analisar de que forma as comunicações geradas pela Convenção nº 189 e Recomendação nº 201 da Organização Internacional do Trabalho impulsionaram alterações no tocante ao Direito do Trabalho Doméstico Brasileiro.

Antes de a Convenção nº 189 da OIT ser assinada, já havia discussões com vistas a apoiar a discussão sobre trabalho decente para os trabalhadores domésticos⁴⁹⁶. Perceba-se que o Escritório da OIT no Brasil desenvolveu, no período 2009-2010, uma série de iniciativas:

Em agosto de 2009, a Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), com o apoio da OIT, do UNIFEM, das Secretarias de Políticas para as Mulheres (SPM) e de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR) e do Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), realizou a Oficina Nacional das Trabalhadoras Domésticas: construindo o trabalho decente, que teve como principal objetivo promover um espaço amplo de discussão do questionário da OIT e seu preenchimento, além de informar a categoria com relação à Conferência Internacional do Trabalho de 2010. Tendo em vista os encaminhamentos do evento, em dezembro de 2009, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e o Conselho Nacional das Trabalhadoras Domésticas (CNTD), com o apoio da OIT, UNIFEM, SEPPPIR, SPM e outros parceiros governamentais e não governamentais realizaram o Seminário Nacional: Ampliando os Direitos das Trabalhadoras Domésticas. Advogados/as e trabalhadoras domésticas de todo o Brasil se reuniram com o objetivo de discutir a ampliação de direitos e a melhoria das condições de trabalho da categoria. Em abril de 2010, outras duas atividades de caráter nacional e regional foram realizadas no âmbito da parceria entre OIT, UNIFEM, SPM e SEPPPIR: a Oficina Nacional Triparte sobre Trabalho Doméstico e o Seminário Regional das Trabalhadoras Domésticas. A Oficina Nacional teve como principal objetivo estabelecer um espaço de discussão tripartite sobre o tema do trabalho doméstico, tendo em vista as discussões a serem desenvolvidas na CIT 2010. Contou com a participação de representantes das centrais sindicais brasileiras; uma confederação de empregadores/as; órgãos do governo federal que desenvolvem políticas públicas voltadas para o trabalho doméstico; representantes da Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD); especialistas no tema; instituições públicas de estudos e pesquisas e representantes de organizações da sociedade civil. A garantia da participação das trabalhadoras domésticas nas discussões a serem realizadas na CIT 2010 foi um ponto destacado pelas representações das trabalhadoras domésticas e pelas centrais sindicais, ponto esse apoiado por algumas das representações governamentais presentes. A síntese das discussões também apontou alguns temas para posterior discussão e encaminhamento, sendo eles: a necessidade de realizar uma discussão sobre a

culturas, desde que se tenha essa lucidez.” KING, Michael; ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 40.

⁴⁹⁵ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico, a convenção n. 189 da OIT e a legislação brasileira. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTR, 2014. p. 311.

⁴⁹⁶ Ainda de acordo com informações da OIT Brasil, “o setor que apresentou maior déficit de trabalho decente e proteção normativa do mundo todo foi o doméstico. Esse fato motivou a aprovação, na 100ª Conferência da OIT (16 de junho de 2011), da Convenção 189”. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho. **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico**, Paraná, v.2, 17 ed., p. 49-50, abr. 2013.

criação de mecanismos de fiscalização do trabalho doméstico; o fortalecimento das estratégias que permitam a organização das/dos trabalhadoras/es domésticas/os; a importância das questões relativas às condições de trabalho (saúde e segurança, acidente de trabalho, horas extras, trabalho noturno, trabalho insalubre); a necessidade de se estabelecer fóruns de trabalho no âmbito das centrais sindicais para a discussão do tema do trabalho doméstico; a importância de realizar uma discussão sobre a obrigatoriedade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); a necessidade de equiparar os direitos das trabalhadoras domésticas aos direitos das demais categorias de trabalhadores/as por meio da discussão sobre uma possível Proposta de Emenda Constitucional (PEC). Por sua vez, o Seminário Regional teve como principal objetivo promover um espaço de discussão para o fortalecimento da articulação regional das trabalhadoras domésticas da Bolívia, Brasil, Guatemala e Paraguai na defesa de seus direitos e na definição de estratégias para a participação na CIT 2010. Contou com a participação de representantes de organizações de trabalhadoras/es domésticas/os dos quatro países; representantes das centrais sindicais brasileiras; órgãos do governo brasileiro que desenvolvem políticas públicas voltadas para o trabalho doméstico e especialistas sobre o tema. Ao longo das discussões, as principais questões levantadas foram os procedimentos para composição das delegações nacionais que participarão da CIT 2010 e a importância de garantir a participação das trabalhadoras domésticas no processo de discussão da Conferência⁴⁹⁷.

Após a aprovação do texto da Convenção nº 189 na 100ª Sessão da Conferência Geral do Trabalho, em 16 de junho de 2011, deu-se início ao prazo de um ano para submissão do seu texto à autoridade competente pela sua conversão em texto de lei, em atenção à previsão contida nos artigos 19º e 5º da Constituição da OIT⁴⁹⁸; porém, o Brasil (apesar de ter se adequadado à Convenção nº 189 entre os anos de 2013 a 2015) só foi ratificar a referida convenção em 2018. Conforme o escritório da OIT - Brasil, o Governo brasileiro depositou no dia 31 de janeiro de 2018, no Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o instrumento formal de ratificação da Convenção nº 189 - sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Na oportunidade, estimava-se que existiam “cerca de sete milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Brasil, mais do que em qualquer outro país”⁴⁹⁹.

⁴⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O trabalho doméstico compõe a pauta de discussão da 99ª Conferência Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229492.pdf. Acesso em: 16 maio 2022.

⁴⁹⁸ Constituição da OIT, conforme texto aprovado na 26ª Conferência (Filadélfia, 1944). Artigo 19 [...] 5. Tratando-se de uma convenção: [...] b) cada um dos Estados Membros compromete-se a submeter, no prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, de modo que essas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O trabalho doméstico compõe a pauta de discussão da 99ª Conferência Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229492.pdf. Acesso em: 16 maio 2022.

⁴⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – BRASIL (OIT). **Brasil ratifica Convenção nº 189 da OIT sobre trabalho doméstico**. Brasília, DF: OIT, 1 fev. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

Dessa forma, embora o Brasil tenha ratificado a Convenção nº 189 (aprovada em 2011) somente no ano de 2018, as comunicações internas no país sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos iniciaram, em paralelo, as discussões sobre o referido tema na 99ª CIT da OIT, no ano de 2010⁵⁰⁰. Inclusive, se for observado o relatado acima, em 2009, já havia grandes movimentos no Brasil visando a trazer melhores condições trabalhistas para esses profissionais. O texto inicial da proposição legislativa brasileira - PEC nº 478/2010 - encontra identidade com o texto internacional, uma vez que os artigos 6º, 10º, 14º e 16º da Convenção nº 189 da OIT mencionam, de forma expressa, o dever de conferir tratamento legal aos Trabalhadores Domésticos, em isonomia com os demais trabalhadores. Inicialmente, a PEC nº 478/2010 previa a exclusão do parágrafo único do artigo 7º da Constituição de 1988, para equiparar profissionais urbanos e domésticos⁵⁰¹. Todavia, após consulta técnica ao Tribunal Superior do Trabalho, adotou-se técnica legislativa distinta, defendendo-se a manutenção do parágrafo único com acréscimo de incisos, sob a justificativa de que a simples revogação do parágrafo único do artigo 7º da CF/88 teria como efeito a supressão de todos os direitos constitucionais dos Trabalhadores Domésticos⁵⁰².

Ainda que os pareceres legislativos tenham demonstrado que a criação da Convenção nº 189 da OIT tem grande relação com o processo de discussão da PEC nº 478/2010⁵⁰³, não há dúvida de que a aprovação dessa convenção foi o ponto importante para as mudanças na estrutura do Direito Trabalhista Doméstico Brasileiro, visto que consolidaram as

⁵⁰⁰ Ainda que os pareceres legislativos tenham demonstrado que a criação da Convenção nº 189 da OIT foi tida em conta no processo de discussão da PEC 478/2010. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. A Convenção n. 189 da OIT e a superação do elemento Continuidade da prestação dos serviços. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, Salvador, n. 234, p. 4, 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6409/3907>. Acesso em: 14 maio 2022.

⁵⁰¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 478/2010**. Proposta de Emenda à Constituição. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0oo190nyi5m1v8axrcwh13ej644657.node0?codteor=755258&filename=PEC+478/2010. Acesso em: 14 maio 2022.

⁵⁰² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. A Convenção n. 189 da OIT e a superação do elemento Continuidade da prestação dos serviços. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, Salvador, n. 234, p. 4, 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6409/3907>. Acesso em: 14 maio 2022.

⁵⁰³ Conforme relatório da OIT, o debate oficial da OIT sobre as perspectivas da convenção 189 ocorreu na 99ª Conferência, em 14/06/2010. No entanto, a PEC 478/2010 (que tramitava no Brasil e depois foi convertida na EC72/13) foi apresentada em 14/04/2010, e seu texto inicial de proposta na Justificação mencionava: “desde 2008, está sendo elaborada, no âmbito no Poder Executivo, uma Proposta de Emenda à Constituição para estabelecer um tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais brasileiros. A tarefa foi entregue a um grupo multidisciplinar que envolveu a Casa Civil e os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social, da Fazenda e do Planejamento, Orçamento e Gestão”. BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 478/2010**. Proposta de Emenda à Constituição. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0oo190nyi5m1v8axrcwh13ej644657.node0?codteor=755258&filename=PEC+478/2010. Acesso em: 15 maio 2022.

comunicações nesse sentido, trazendo grande força - isso resta comprovado quando, na Câmara dos Deputados, o último parecer menciona 28 vezes a Convenção, que também é citada no Parecer nº 102/2013 do Senado Federal⁵⁰⁴.

Identifica-se, assim, com tudo que foi mencionado acima, que o Brasil tem grande participação nas primeiras discussões que formaram a Convenção nº 189, em Genebra, sobre trabalho decente para os Trabalhadores Domésticos, visto que o assunto estava sendo trabalhado com grande força pela Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), em conjunto com a OIT Brasil e outros movimentos. Porém, mesmo após a aprovação da Convenção nº 189, em 2011, houve um processo muito longo para alteração e uma formação de expectativas normativas que possibilitasse perceberem-se estruturas de formação de um subsistema Direito do Trabalho Doméstico com maior força. Somente em 2 de abril de 2013⁵⁰⁵, foi publicada a EC nº 72/2013⁵⁰⁶, que incluiu diversos incisos no parágrafo único do art. 7º da CF/88, os quais veremos de forma mais detalhada abaixo. E após, em junho de 2015, foi publicada a LC nº 150/2015, a qual será abordada, de forma mais aprofundada, também na sequência deste estudo. Conforme se verá, a inclusão dos incisos no artigo 7º da CF/88 e a LC nº 150/2015 foram uma grande conquista para a classe, mas apresentaram novas complexidades⁵⁰⁷.

Logo, resta evidenciado que as comunicações geradas pela Organização Internacional do Trabalho contribuíram para uma grande alteração social⁵⁰⁸, trazendo novas

⁵⁰⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. A Convenção n. 189 da OIT e a superação do elemento Continuidade da prestação dos serviços. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, Salvador, n. 234, p. 5, 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6409/3907>. Acesso em: 14 maio 2022.

⁵⁰⁵ Na época, estatísticas apresentadas pelo relatório “Trabalhadores Domésticos em todo o mundo: Estatísticas Globais e Regionais e a Extensão da Proteção Legal”, da OIT, de janeiro de 2013. A partir de dados colhidos em 117 países, constatou-se que o Brasil empregava o maior número de trabalhadores domésticos do mundo, havendo, assim, uma grande responsabilidade com o resgate da dívida social junto a essa categoria profissional. ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. **Revista Eletrônica**. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 41-45, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96968/2013_arantes_delaide_trabalho_decente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 maio 2022.

⁵⁰⁶ Oriunda da PEC 478/2010.

⁵⁰⁷ Essas complexidades serão abordadas no capítulo II. Como exemplo, embora a lei conceitue que empregado doméstico deve trabalhar para a família, qual a extensão do conceito de família? Embora a previsão de adicional noturno, o que deveria contabilizar como adicional noturno para as profissionais que dormem no trabalho? Embora a previsão de reconhecimento das negociações coletivas, essas são obrigatórias aos contratos de trabalho? No capítulo II, essas e outras complexidades serão abordadas.

⁵⁰⁸ Por curiosidade, cumpre ressaltar que, em 06 de novembro de 2019, o Presidente da República, Jair Bolsonaro, emitiu o Decreto 10.088/2019, consolidando atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pela República Federativa do Brasil, todavia não mencionou a convenção 189 da OIT. Acredita-se que esse decreto é precário, não trazendo alterações maiores, referentes às convenções que já foram ratificadas. BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF:

combinações⁵⁰⁹, ou seja, geraram comunicações suficientes, que representaram irritações do entorno, capazes de gerar a evolução do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico em nível mundial: “[...] una disciplina adquire carácter universal no en la medida en que está constituída por objetos (o clases de objetos), por extractos del mundo real, sino por la delimitación de un problema”⁵¹⁰. Dessa forma,

embora a referida Convenção nº 189 não tenha sido ratificada pelo Brasil de imediato, visto que demorou mais de 5 anos, a sua aprovação em 2011 pela Organização Internacional do Trabalho transformou-a em fonte material do Direito do Trabalho, visto que a normatização internacional intensificou o debate do tema no âmbito nacional e criou um cenário político e social favorável à promulgação da EC nº 72/2013⁵¹¹, antes mesmo da ratificação, em 2018.

Porém, não se pode deixar de refletir que, para o assunto Trabalho Doméstico decente ter passado a fazer parte das discussões da OIT, esse também foi irritada através de comunicações do meio⁵¹². Como já salientado, parte dessas comunicações externas vieram de um importante trabalho da Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos (FENATRAD)⁵¹³, a qual também é uma organização, ainda mais especializada, visto que cuida especificamente da classe de Trabalhadores Domésticos. Porém, a pergunta que fica é: por que demorou tantos anos para que o Trabalhador Doméstico passasse a ser uma pauta importante?.

E a suposta resposta para isso é que, além de os meios de tecnologia para comunicação e informação terem permitido maiores contatos entre os profissionais⁵¹⁴, a fim de que os

Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: abr. 2022.

⁵⁰⁹ Luhmann, nesse sentido, diz que “o código de poder estabelecido para a totalidade da sociedade remete, em múltiplos aspectos, à possibilidade de tornar possíveis e restringir novas combinações de poder através das organizações”. LUHMANN, Niklas. **Poder**. Tradução de Martine Creusot de Rezende Martins. 2. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 83.

⁵¹⁰ LUHMANN, Niklas. **Como es posible el orden social?** Tradução de Pedro Morandé Court. Ciudad de México: Herder, 2009. p. 18.

⁵¹¹ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho. **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico**, Curitiba, Paraná, v. 2, ed. 17, p. 49-50, abr. 2013.

⁵¹² Nesse sentido, foi preciso olhar o passado para produzir novas alternativas. Ou seja, quem decide considera o passado, a opinião pública, os movimentos de protesto, mas, por fim, a decisão não é tomada por nenhum desses elementos: é tomada na estrutura em que está inserida. ROCHA Leonel Severo. Prefácio. *In*: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021.

⁵¹³ A FENATRAD foi fundada em 1997, exatamente para agregar todos os sindicatos das trabalhadoras domésticas do Brasil. Essa organização será analisada com maior propriedade no capítulo 2 desta pesquisa.

⁵¹⁴ A tecnologia aproxima as pessoas não só em tempos de crise, mas no cotidiano. A chegada dos aplicativos, das redes sociais e até mesmo dos buscadores (como o Google) mudou o modo de vida. TECNOLOGIA aproxima pessoas em período de isolamento pelo coronavírus. **Central de Notícias Uninter**, [S. l.], 7 abr.

profissionais domésticos não ficassem invisíveis dentro da residência, sem qualquer rede de comunicação, a necessidade pela classe cresceu, visto que houve uma inserção muito grande das mulheres no mercado de trabalho, não havendo mais quem fizesse os afazeres domésticos. Assim, um grande fator que contribuiu muito para que o Direito do Trabalho Doméstico tivesse uma maior previsão de direitos foi o fato de que a profissão estava restando escassa. Com a economia em alta, em 2011, mais famílias estavam querendo uma profissional para cuidar dos serviços da casa, e, também, o crescimento econômico estimulou domésticas a mudarem de profissão. Tudo isso fez inflacionar o mercado das domésticas. “Segundo a analista de seleção, Eva Galvão, as candidatas sumiram, e os salários continuam os mesmos para fazer toda a administração do lar. Elas estão mais exigentes porque sabem o valor que elas têm”⁵¹⁵.

No mesmo sentido foi a reportagem da Revista Desafios do Desenvolvimento, revista de informações e debates do Instituto de pesquisa econômica aplicada, com o título “Trabalho Doméstico - Economia aquecida gera escassez de trabalhadores domésticos”.

Ainda, o texto de discussão publicado pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), em 2019, mostra que os últimos anos no país foram marcados por um envelhecimento da categoria, com o aumento do número de trabalhadoras com mais de 60 anos (o que também ocorreu em outras ocupações, mas numa média alta entre as trabalhadoras domésticas). Conforme a autora Juliana Teixeira,

[...] houve redução do número de trabalhadoras jovens em função da ampliação de acesso a outras opções no mercado de trabalho, como o telemarketing e as atividades comerciais. E isso não significava que elas acessavam trabalhos menos precários (o telemarketing, é um contexto precário e marcado por violências de várias ordens), mas menos estigmatizados⁵¹⁶.

Dessa maneira, não há dúvida de que esses fatores também repercutiram para que o assunto Trabalhador Doméstico passasse a ter suma importância. Na OIT, produziram-se expectativas normativas concretizadoras de um Trabalho Doméstico digno (Convenção nº 189), e, conseqüentemente, o Brasil, que já vinha enfrentando complexidades sobre o tema, passou a ter a responsabilidade de reduzir complexidade⁵¹⁷, transformando regulamentações

2020. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/tecnologia-aproxima-pessoas-em-periodo-de-isolamento-pelo-coronavirus>. Acesso em: 13 maio 2022.

⁵¹⁵ SOBRAM vagas de emprego para domésticas mensalistas no Brasil. **Jornal da Band**, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://entretenimento.band.uol.com.br/aquinaband/noticias/100000400496/sobram-vagas-de-emprego-para-domesticas-mensalistas-no-brasil->. Acesso em: 13 maio 2022.

⁵¹⁶ PINHEIRO, Luana *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Brasília, DF: IPEA, 2019. (Texto para Discussão, 2528)

⁵¹⁷ Lembrando que toda vez que reduz complexidade, aumenta.

genéricas (da OIT) em regulamentações específicas, conforme já sustentava Luhmann: “poucas expectativas genéricas têm que ser substituídas por muitas expectativas específicas”⁵¹⁸. Nesse sentido, cabe analisar as novas expectativas normativas que surgiram com a EC nº 72/2013 e a LC nº 150/2015, institucionalizadoras de um Trabalho Doméstico digno no Brasil.

2.4.4 Produção de expectativas normativas institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno no Brasil

Ao contrário das primeiras expectativas normativas existentes sobre o Trabalho Doméstico, que pouco contribuíram para o esquecimento da origem escravocrata dessa classe⁵¹⁹, e nem mesmo tiveram força suficiente para se diferenciarem em um subsistema autônomo com estrutura capaz de enquadrar o Trabalho Doméstico como um trabalho digno, mantendo a classe na periferia do sistema do Direito do Trabalho, a EC nº 72/2013 e a LC nº 150/2015 marcaram uma grande evolução social, com a formação de um subsistema institucionalizador de um Trabalho Doméstico digno no Brasil, visto que trouxeram previsões mínimas, como, por exemplo, entre outras, de limitação da jornada de trabalho, que até então não existia para a categoria.

Transcorridos mais de seis anos após a última alteração dos direitos da categoria dos empregados domésticos, que havia ocorrido no ano de 2006, o Congresso Nacional promulgou a EC nº 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição de 1988 e estendeu aos domésticos novos direitos, antes só garantidos aos urbanos e rurais. Considerada uma grande conquista à categoria das domésticas, essa lei estipula que são aplicáveis imediatamente ao doméstico os seguintes direitos: a) garantia de salário mínimo para os que ganham remuneração variável; b) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; c) jornada com duração de 8 horas e 44 semanais; d) horas extras acrescidas de 50%; e) redução dos riscos inerentes ao trabalho; f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos; g) proibição de discriminações); h) e proibição do trabalho do menor de 16 anos. A tal lei ainda estipulou os seguintes direitos, os quais dependiam de

⁵¹⁸ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 86.

⁵¹⁹ Conforme Villatore, em seu livro escrito em 2016: “o direito de ter um escravo como a propriedade há muito já não faz parte do ordenamento jurídico brasileiro, entretanto, até os dias atuais, perdura a situação de trabalhadores e trabalhadoras submetidos a condições de escravidão, ou mesmo que trabalham em condições análogas à de escravos”. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 23.

regulamentação por lei: a) a proteção contra a despedida arbitrária; b) o seguro-desemprego; c) o FGTS; d) a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; e) o salário-família; f) a assistência gratuitas aos filhos até 5 anos e g) o seguro contra o acidente de trabalho. Dessa forma, mesmo que esses últimos direitos citados dependessem de lei que os regulamentasse, suas previsões em 2013 já resultaram em uma grande conquista.

Percebe-se que essa alteração legal foi uma grande conquista para a categoria dos empregados domésticos, pois estendeu à referida categoria a maior parte dos direitos previstos ao Trabalhador Urbano e ao Rural, os quais não tinham sido aplicados junto à Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição de 1988. Destaca-se que, entre os mais importantes direitos previstos na Constituição para o empregado urbano, atualmente, apenas os seguintes não estão previstos à categoria dos domésticos: a) insalubridade e periculosidade; b) equiparação salarial; c) desvio e acúmulo de função⁵²⁰. Esse último, como veremos no capítulo II, está previsto na convenção da Categoria dos Empregados Domésticos da Região de São Paulo.

A grande questão é que, após a publicação da EC nº 72/2013, muitas dúvidas surgiram para profissionais, empregadores e até mesmo operadores do Direito, visto que não havia regulamentação sobre o assunto e a CLT era taxativa quanto à inaplicabilidade de suas regulamentações para contratos de trabalho doméstico. Dessa forma, aplicou-se, de imediato: o direito à garantia de salário mínimo para os que ganham remuneração variável; a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; jornada com duração de 8 horas e 44 semanais⁵²¹; horas extras acrescidas de 50%; redução dos riscos inerentes ao trabalho; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; proibição de discriminações; proibição do trabalho do menor de 16 anos; repouso semanal remunerado⁵²².

⁵²⁰ FREITAS, Lenara Giron de; FREITAS, Rodrigo. A evolução da regulamentação do trabalho doméstico: principais diferenças entre o trabalhador doméstico e o trabalhador urbano e suas complexidades. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, ano 46, v. 209, p 187, jan/fev 2020.

⁵²¹ Porém, até a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150/15, o ônus da prova era da profissional doméstica, o que só alterou com a previsão do artigo 12 a essa lei, tornando “obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”. **BRASIL. Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 11 jun. 2021.

⁵²² Esse já trazido na Lei 11.324/2006, a qual estabeleceu a revogação da alínea a do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que, na oportunidade, exclui os empregados domésticos do direito ao repouso semanal remunerado e ao pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Assim, após a Lei 11.324/2006#, os profissionais domésticos (que ficaram 57 anos excluídos da legislação do Repouso Semanal Remunerado), passaram a ter direito ao referido repouso semanal remunerado, inclusive com o pagamento em dobro, se não fosse determinado outro dia de folga.

Entretanto, outros direitos, tais como: a proteção contra a despedida arbitrária; o seguro- desemprego; o FGTS⁵²³; a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; o salário- família; a assistência gratuita aos filhos até 5 anos e o seguro contra o acidente de trabalho dependiam de previsão legal. Então, o legislativo passou a trabalhar no projeto da lei para regulamentar a EC nº 72/2013; todavia, apenas após dois anos foi publicada a LC nº 150/2015, identificada como a Lei do Trabalho Doméstico.

Antes da LC nº 150/2015, foi publicada a Lei nº 12964/2014, a qual alterou a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do Trabalho Doméstico e dar outras providências.

A Lei nº 12964 trouxe a previsão de multa ao empregador que não registrar a CTPS do seu empregado doméstico⁵²⁴. Conforme a Lei, as multas e os valores fixados para as infrações previstas na CLT passaram a ser aplicados, no que couber, às infrações ao disposto na Lei das Domésticas, que, na época, era Lei nº 5859/1972. A lei, quando publicada, ainda estabeleceu:

§ 1º A gravidade será aferida considerando-se o tempo de serviço do empregado, a idade, o número de empregados e o tipo da infração.

§ 2º A multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na Carteira de Trabalho e Previdência Social será elevada em pelo menos 100% (cem por cento).

§ 3º O percentual de elevação da multa de que trata o § 2º deste artigo poderá ser reduzido se o tempo de serviço for reconhecido voluntariamente pelo empregador, com a efetivação das anotações pertinentes e o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas.

Além disso, essa lei trouxe a previsão de que o Poder Executivo poderia promover campanha publicitária⁵²⁵ para esclarecer a população sobre o teor do disposto nela⁵²⁶.

⁵²³ Os empregadores não sabiam nem mesmo como seria efetuado o pagamento desse direito.

⁵²⁴ A lei foi publicada em 08 de abril de 2014, porém previa a sua vigência após decorridos 120 (cento e vinte) dias de sua publicação oficial; assim, passou a ter vigência em 07 de agosto de 2014. BRASIL. **Lei nº 12.964, de 8 de abril de 2014**. Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112964.htm. Acesso em 20 maio 2022.

⁵²⁵ Nesse sentido, para incentivar a formalização do vínculo trabalhista do doméstico, surgiram campanhas. Um exemplo foi a campanha “REGISTRE SEU EMPREGADO DOMÉSTICO”, promovida pela SRTE/GO, a qual disponibiliza plantão para os interessados serem atendidos por auditores fiscais. SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Começa a valer lei que pune empregadores domésticos por não cumprirem a legislação trabalhista**. Brasília, DF: SINAIT, 2014. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=9718#:~:text=Multa%20para%20quem%20n%C3%A3o%20registrar,dom%C3%A9stica%20chega%20a%20R%24%20805&text=A%20Lei%20ordin%C3%A1ria%2012.964%2F2014,8%20de%20agosto%20de%202014>. Acesso em 20 maio 2022.

⁵²⁶ A grande problemática, que é, inclusive, uma situação vivida na atualidade, é o fato de que, muitas vezes, o próprio empregado doméstico não quer nem ser registrado em seu Contrato de Trabalho e Previdência Social com essa denominação, em razão de complexos decorrentes da discriminação sofrida, comprovando o

Conforme o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT, na época, o valor da multa correspondia a valores entre R\$ 400,00 e R\$ 800,00.

Em caso de autuação, o empregador tem 10 dias para fazer a defesa. Caso seja mantido o auto de infração na decisão da Secretaria Regional do Trabalho e Emprego, ainda cabe recurso para Brasília, também no prazo de 10 dias. Caso seja comprovada alguma irregularidade, a multa mínima a ser aplicada é de R\$ 402,53 e pode chegar até a R\$ 805,06⁵²⁷.

No mesmo sentido, recentemente, a Medida Provisória nº 1107/2022⁵²⁸ estabelece multa ao empregador que não assine a CTPs do profissional no prazo de 5 dias úteis, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência⁵²⁹. Também foi estabelecida multa de 15%⁵³⁰ sobre o débito atualizado apurado pela Inspeção do Trabalho, confessado pelo empregador ou lançado de ofício, na hipótese de: o empregador não depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS; deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela componente da remuneração; deixar de efetuar os depósitos e os acréscimos legais do FGTS constituído em notificação de débito, no prazo concedido pelo ato de notificação da decisão definitiva exarada no processo administrativo. E também multa em torno de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por trabalhador prejudicado, no caso de o empregador deixar de apresentar, ou apresentar com erros ou omissões, as informações em folha de pagamento, dados relacionados aos valores do FGTS e outras informações de interesse do

tamanho desprestígio da atividade. Essa situação foi mencionada pelo autor Villatore. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico**: teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2016. p. 23.

⁵²⁷ SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Começa a valer lei que pune empregadores domésticos por não cumprirem a legislação trabalhista**. Brasília, DF: SINAIT, 2014. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=9718#:~:text=Multa%20para%20quem%20n%C3%A3o%20registrar,dom%C3%A9stica%20chega%20a%20R%24%20805&text=A%20Lei%20ordin%C3%A1ria%2012.964%2F2014,8%20de%20agosto%20de%202014>. Acesso em 20 maio 2022.

⁵²⁸ Essa Medida Provisória foi publicada em 17 de março de 2022. Lembrando que “o prazo de vigência da MP é de 60 dias, prorrogável uma vez por igual período. Se ela não for aprovada no prazo de 45 dias, contados da sua publicação, tranca a pauta de votações da Casa Legislativa em que se encontrar (Câmara ou Senado), até que seja votada ou perca a validade. Ao chegar ao Congresso Nacional, a medida provisória é analisada por uma comissão mista - formada por deputados e senadores - que vai aprovar um parecer sobre ela. Se o texto original for alterado, a MP passa a tramitar como projeto de lei de conversão”. BRASIL. Câmara dos Deputados **Medida provisória**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/guia-para-jornalistas/medida-provisoria>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁵²⁹ BRASIL. **Medida Provisória nº 1.107, de 17 de março de 2022**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.107-de-17-de-marco-de-2022-386720207>. Acesso em 30 maio 2022.

⁵³⁰ Visto que para empregador doméstico aplica-se a multa pela metade. Nesse sentido, “estabelecida a multa-base e a majoração, o valor final será reduzido pela metade quando o infrator for empregador doméstico”. BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036compilada.htm. Acesso em 30 maio 2022.

Poder Público, e deixar de apresentar ou promover a retificação das informações no prazo concedido na notificação de processo administrativo que reconheceu a procedência da notificação de débito decorrente de omissão, erro, fraude ou sonegação constatados⁵³¹.

Importante salientar que essa multa é convertida aos cofres públicos e não ao profissional. Outra questão é a dificuldade de fiscalização no âmbito doméstico, o que pode retirar sua efetividade. Inclusive, esse item será abordado no capítulo 3 da presente pesquisa.

Doravante, analisa-se a LC nº 150/2015, a qual trouxe expectativas normativas que estabilizaram e auxiliaram no processo de institucionalização de um Trabalho Doméstico digno.

A reprodução do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, com a publicação dessa Lei⁵³², cujos principais direitos e controvérsias serão vistos de forma mais detalhada no próximo capítulo, trouxe diversas contribuições para a regulamentação dos contratos de trabalho doméstico⁵³³.

Com a promulgação da Lei, foi concretizada a aplicação subsidiária da CLT aos domésticos, o que até então não ocorria. O artigo 19 da referida lei explicita, de forma clara, que, observadas as peculiaridades do Trabalho Doméstico, a ele também se aplica, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943⁵³⁴.

Nesse sentido, mesmo após quase dois anos da publicação da EC nº 72/2013, a LC nº 150/2015 trouxe importantes contribuições, pois, além de regulamentar a proteção contra a

⁵³¹ BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036compilada.htm. Acesso em 30 maio 2022.

⁵³² A Lei Complementar nº 150 foi publicada em 1º de julho de 2015 e dispôs sobre o contrato de trabalho doméstico; alterou as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revogou o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995, trazendo diversas contribuições para regulamentação dos contratos de trabalho domésticos. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 11 jun. 2021.

⁵³³ Cumpre ainda salientar que a nova lei do trabalho doméstico entrou em vigor na data da sua publicação, salvo quanto à obrigatoriedade do FGTS, que só passou a ser um direito do Trabalhador Doméstico após a implementação do Simples Doméstico e portal do governo eSocial, outubro de 2015.

⁵³⁴ Art. 19. Observadas as peculiaridades do Trabalho Doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

despedida arbitrária; o seguro-desemprego; o FGTS^{535 536}; a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; o salário-família; o seguro contra o acidente de trabalho, o que, até então, não existia para a categoria dos domésticos, trouxe, em seu artigo primeiro, o conceito do que é empregado doméstico para fins de aplicação da LC nº 150/2015⁵³⁷. Dessa forma, foi no artigo primeiro que a lei qualificou o empregado doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana⁵³⁸.

A lei também estabeleceu a remuneração-hora do serviço em viagem de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal; a obrigação do registro de horário do trabalho de empregado doméstico⁵³⁹; a obrigatoriedade do intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, ou até 4 (quatro) horas para os profissionais que durmam no trabalho⁵⁴⁰, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos; trouxe ainda previsão de compensação de jornada e banco de horas⁵⁴¹ (de forma bastante diferenciada do empregado urbano); regras para aplicação da jornada parcial e salário proporcional; ratificação da ideia de que o trabalho não compensado prestado em

⁵³⁵ O Art. 21 da LC nº 150/15, na época, estabeleceu ser devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, inclusive no que tangia aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei. E ainda foi taxativa ao estabelecer que o empregador doméstico somente passaria a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento, o que ocorreu apenas em outubro de 2015. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

⁵³⁶ O E-social doméstico foi criado em 24.09.15 (Resolução nº 780, do CCFGTS), e então, a partir de outubro de 2015, surgiu a guia única, pela qual o empregador deve efetuar o recolhimento da nova cota previdenciária, FGTS de 11,2%, indenização adicional e seguro por acidente de trabalho.

⁵³⁷ FREITAS, Lenara Giron de; FREITAS, Rodrigo. A evolução da Regulamentação do trabalho doméstico: principais diferenças entre o trabalhador doméstico e o trabalhador urbano e suas complexidades. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, ano 46, v. 209, p. 189, jan/fev 2020.

⁵³⁸ Porém, embora esse conceito tenha auxiliado, não é tão simples e pode gerar outras discussões, conforme veremos no capítulo II.

⁵³⁹ Importante destacar que as horas extras entraram em vigor já com a emenda 72/2013, e a obrigação do registro-ponto, seja de forma manual ou mecânica, entrou em vigor apenas em junho de 2015, com a lei complementar 150/2015.

⁵⁴⁰ Art. 13. § 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁵⁴¹ Esse totalmente diferenciado do empregado urbano, conforme veremos no capítulo II.

domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal⁵⁴².

A realidade é que a LC nº 150/2015, composta de 47 artigos, trouxe regulamentações necessárias para reforçar a entrada em definitivo das obrigações legais trazidas à categoria dos profissionais domésticos, bem como novas expectativas normativas que configuram, de forma concreta, a existência do Subsistema de Direito do Trabalho com estruturas comunicativas de um trabalho digno. E nessa lógica, o Direito, enquanto detentor do poder de produção de expectativas normativas⁵⁴³, possibilita a aceitação de uma oferta de sentido, em condições de grande improbabilidade. Aceita-se, por exemplo, por parte dos empregadores domésticos⁵⁴⁴, a ordem de pagar FGTS, adicional de viagem, horas extras, adicional noturno, apenas porque ela está prevista em uma lei.

Assim, diante de uma longa construção, advindas de irritação do meio (tudo que não está no sistema), estruturas, que antes eram vistas como desviantes, são incorporadas ao Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. Há, então, a normalização do anormal⁵⁴⁵. Essa formação de estruturas novas representa para a teoria dos sistemas a evolução do sistema. Para Neves, “no caso de incorporação de estruturas novas diretamente conflitantes com estruturas antigas, o sistema realiza um esforço organizacional para se livrar dos conflitos, o que pode significar, em alguns casos, abrir mão das estruturas antigas”⁵⁴⁶.

⁵⁴² Temos que esse direito já veio revestindo a categoria dos profissionais domésticos desde a Lei 11.324/2006, quando foi estendido à categoria. Assim, ele foi ratificado com o advento da emenda 72/2013 e também na lei complementar 150/2015.

⁵⁴³ É possível observar, por exemplo, que o Direito não é a verdade, pois esse é “*médium*” distinto. Essa simples constatação torna implausível a ideia do Direito Natural: as normas não valem porque são verdadeiras, ou porque são justas, ou porque são racionais, mas porque são postas por decisões, cuja capacidade de conexão garanta a contínua reprodução do sistema. Permite-se, ainda, observar as relações entre Direito e linguagem: aquele que não pode ser reduzido a esta, pois que a linguagem é um meio de comunicação com estrutura e funções próprias. É possível, por fim, constatar que o Direito exercita a sua função não porque recorre à força física, pois quanto maior o recurso a ela, menor a vinculação do direito. NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do Direito na Teoria da Sociedade de Luhmann. In: ROCHA, Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 283.

⁵⁴⁴ A questão é que, sem dúvida, a EC72/13 e a Lei Complementar 150 geraram novas comunicações para a relação de Trabalho Doméstico e, conseqüentemente, um grande impacto. Muitos empregadores que “estavam acostumados com as relações mais subordinadas, com empregadas mais dependentes, estranharam o novo contexto. Um discurso comum é o de que não se faz mais empregadas como antigamente, fala carregada de críticas implícitas pela suposta negação das mulheres empobrecidas à lógica de servidão que lhes seria natural e inerente”. TEIXEIRA, Juliana Cristina; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Os lugares das empregadas domésticas. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 22, p. 161-178, 2015.

⁵⁴⁵ Nesse sentido, resta evidenciado que as comunicações advindas da OIT e de diversos fatos sociais, possibilitaram ao subsistema do Direito do Trabalho Doméstico a evolução, na medida em que passou-se a ter uma lei que inclui no sistema mais direitos do que não-direitos da categoria. Ou seja, o inesperado para os empregadores domésticos ocorre: a normalização do anormal, pois até então era anormal pagar horas extras, adicional noturno ou adicional de viagem para os profissionais.

⁵⁴⁶ NEVES, Marcelo. **Entre Têmis e Leviatã**: uma relação difícil: o Estado Democrático de Direito a partir e além de Luhmann e Habermas. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2006. p. 1.

Dessa forma, verifica-se que as novas estruturas do Direito do Trabalho Doméstico passaram pelas três etapas do processo evolutivo: variação, seleção e reestabilização⁵⁴⁷. A variação ocorre quando algum elemento estranho ao sistema é reproduzido, por exemplo, quando se comunica que algo ilegal deve ser legalizado, ou quando se comunica alguma possibilidade nova que antes não era visualizada. No caso em concreto, essa etapa do elemento variante é, portanto, uma ocorrência inesperada observável com as comunicações advindas de movimentos sociais, organizações como a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), OIT, no sentido de que o Trabalho Doméstico deveria ter diversos direitos reconhecidos, como horas extras, adicional noturno. Depois dessa primeira etapa, deve ocorrer a seleção. Assim, a comunicação desviante, para gozar do status de estrutura e não ser considerada improvável e continuar sendo reproduzida, deve ser selecionada. No caso em concreto, essa etapa da seleção pode ser identificada pelo fato de as comunicações/irritações oriundas da OIT terem sido internalizadas⁵⁴⁸ pelo sistema jurídico-trabalhista brasileiro com a EC nº 72/2013, para promoção de um Direito do Trabalho Doméstico digno. No entanto, mesmo selecionada, a estrutura ainda deve sofrer um processo de sedimentação para ganhar durabilidade no sistema social. Esse último processo é a reestabilização, e esse, no caso concreto, pode ser identificado como a reprodução do sistema na publicação da LC nº 150/2015⁵⁴⁹, originando as expectativas normativas do Direito do Trabalho, visto que as expectativas normativas têm o papel de estabilização, assim como pode ser visualizado nas decisões dos tribunais de reafirmação das expectativas, quando essas restarem frustradas⁵⁵⁰.

Volia Bonfim traz uma linha do tempo dos direitos da categoria do profissional doméstico⁵⁵¹, semelhante à exposta abaixo:

⁵⁴⁷ NEVES, Marcelo. **Entre Têmis e Leviatã**: uma relação difícil: o Estado Democrático de Direito a partir e além de Luhmann e Habermas. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2006. p. 2.

⁵⁴⁸ Assim como vimos, acima, que as da Fenatrad é que foram internalizadas pela OIT Global.

⁵⁴⁹ Um ponto a se pensar é que o mundo passa a flexibilizar normas trabalhistas, o Brasil publica uma lei de proteção trabalhista ao emprego doméstico. Logo em seguida, inclusive, tivemos a Reforma trabalhista, que, em diversos pontos, foi acusada de não seguir a lógica da proteção trabalhista, flexibilizando diversos direitos.

⁵⁵⁰ Os direitos sociais estendidos aos Trabalhadores Domésticos não de ser mantidos em uma repetição, de acordo com as especificidades que caracterizam esse importante trabalho, secularmente marcado pela discriminação e superexploração.

⁵⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018. p. 354.

CF/88	2006	EC nº 72/2013	LC nº 150/2015	R. nº 780/2015
Salário Mínimo	Estabilidade gestante	Jornada	Acordo comp	FGTS+40%
Irredutibilidade	Utilidades	H. Extras	Adic. noturno	Est.. Acidente
Aviso-prévio	Feridos		Salário-família	SAT
13º	FGTS facultativo		Ad. Viagem	Sal.-família
Férias + 13º	Seguro-des.. FGTS		Jornada 12x36	
Lic. paternidade	Justa causa		Utilidades	
Lic. maternidade			Aplicação CLT	
Previdência Social			Cartão de ponto	

Não se pode deixar de mencionar que, quando ocorreu a publicação da EC nº 72, e, logo em seguida, houve a notícia de que em breve seria publicada uma Lei que regulamentaria o Direito do Trabalho Doméstico, trazendo maiores direitos aos trabalhadores e maiores deveres aos empregadores, e, em consequência disso, um maior custo a esses contratos de trabalho, ocorreram diversas manifestações (inclusive, midiáticas) defendendo a ideia de que os contratos ficariam muito onerosos e, em razão disso, haveria um desemprego da categoria 552. Inclusive, alguns artigos foram publicados nesse sentido⁵⁵³.

⁵⁵² Conforme entrevista dada por Creuza Oliveira, da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, as ameaças de demissão são uma estratégia de quem quer que a relação entre patrões e empregados domésticos continue exatamente como está: “isso é terrorismo. Desde 1972, quando saiu a primeira lei, havia esse boato de que haveria desemprego, e em 1988 foi do mesmo jeito. Então, isso é o argumento que eles usam para que a gente não avance nos direitos”. SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **PEC das empregadas domésticas ainda gera muitas dúvidas e polêmica**. Brasília, DF: SINAIT, 2012. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=6632%2Fpec-das-empregadas-domesticas-ainda-gera-muitas-duvidas-e-polemica>. Acesso em: 28 abr. 2022.

⁵⁵³ Nesse sentido, segue trecho de um artigo retirado da Revista dos Tribunais, na época, com o título: “O (quase) fim do empregado doméstico – O paradoxo dos direitos sociais implantados pela EC 72/2013”, escrito por Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson: “ O paradoxo dá-se no momento em que a EC nº 72/13 cria e busca resgatar a dignidade do trabalhador doméstico de forma a equipará-lo ao trabalhador empregado; provavelmente, ao ser inserido na dinâmica do sistema normativo brasileiro, vá gerar efeitos diametralmente opostos, desse modo, comprometendo o existir da própria categoria. Esse efeito contrário, não desejado, se dá pelo fato de aumentar substancialmente o custo da manutenção do trabalhador doméstico no orçamento da família brasileira. Esse custo torna algo tão desproporcional para a minguada renda, que se pode, assim, vislumbrar alguns efeitos: uma demissão em massa dos trabalhadores domésticos; a conversão dos mesmos em diaristas (trabalhadores autônomos) e, conseqüentemente, a redução significativa da categoria do trabalhador doméstico, comprometendo sua existência. Acontecendo esses fatos, os efeitos da tão festejada EC nº 72/13 estreitam- -se, tornando-se inócuos, e mais, colocando os desprestigiados trabalhadores domésticos em situação mais penosa no momento em que os mesmos passam a tornar-se diaristas. É sabido que essas afirmações podem sofrer críticas de serem exageradas, levianas. A partir do raciocínio esposado, a

Porém, se o Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, ao ser irritado com essa comunicação, optasse por não aprimorar suas estruturas em razão do código lucro/prejuízo dos empregadores, estaria havendo uma corrupção do sistema⁵⁵⁴. O próprio texto inicial que constava na justificativa da PEC nº 478/2014, convertida na EC nº 72/2013, que, conseqüentemente, originou a LC nº 150/2015, mencionava:

Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade. A limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida pelo já citado parágrafo único do art. 7º, é uma excrescência e deve ser extirpada⁵⁵⁵.

Dessa forma, o que não pode acontecer é que os sistemas irritados decidam com códigos diferentes dos seus, visto que, se assim fizerem, estarão provocando uma corrupção, o que não é adequado, pois, quando um sistema decide com o código do outro, perde-se a possibilidade da diferenciação funcional.

Ainda sobre todas as impugnações no sentido de que a fixação de carga horária ao empregado doméstico seria um problema, Delaíde Alves Miranda Arantes, atual ministra do TST, que já trabalhou como empregada doméstica, manifestou-se:

Fala-se em clamor, contestações e daí por diante. Pessoalmente, tenho dificuldades para entender tanto alarde em torno da fixação de jornada de trabalho para os domésticos. Desde o remoto ano de 1919, ou seja, há quase 100 anos, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a primeira Convenção da OIT, fixando a jornada máxima semanal dos trabalhadores, sem exceção a qualquer país do mundo, em 48 horas semanais. A jornada semanal de 48 horas de trabalho foi estabelecida no

seguir, espera-se que compreendam a preocupação que se tem com o tema, em decorrência da aplicação dessas novas normas". NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. O (quase) fim do empregado doméstico – O paradoxo dos direitos sociais implantados pela EC 72/2013. **Revista de Direito do Trabalho, RDT**, São Paulo, n. 151. p. 15-16, 2013.

⁵⁵⁴ Em entrevista à agência do Senado, a Senadora Rose de Freitas traz recordação do processo legislativo que levou à equiparação dos Direitos do Trabalho Doméstico: "Foi muito árduo. Eu me recordo de que todas as vezes em que esse assunto chegava na pauta, ele era retirado. Havia, inclusive, ameaças das próprias trabalhadoras, dizendo que se isso fosse aprovado, elas perderiam seus empregos. E isso não aconteceu, ao contrário, os direitos como, por exemplo, FGTS, hora extra dessas trabalhadoras foram reconhecidos. Depois dessa conquista, não havia mais espaço para colocar trabalhadoras informais em casa". SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **PEC das empregadas domésticas ainda gera muitas dúvidas e polêmica**. Brasília, DF: SINAIT, 2012. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=6632%2Fpec-das-empregadas-domesticas-ainda-gera-muitas-duvidas-e-polemica>. Acesso em: 28 abr. 2022.

⁵⁵⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 478/2010**. Proposta de Emenda à Constituição. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0oo190nyi5m1v8axrxcwh13ej644657.node0?codteor=755258&filename=PEC+478/2010. Acesso em: 15 maio 2022.

Brasil em 1943, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho. Em 1988, essa jornada foi reduzida para 44 horas, pela Constituição Federal de 1988⁵⁵⁶.

Embora essas questões econômicas não interessem para o Direito do Trabalho, interessam para o sistema social como um todo, visto que, na sociedade, o não funcionamento de um dos principais sistemas pode implicar ruídos sociais. Assim, é interessante analisar se, realmente, o surgimento de novos direitos ao Trabalhador Doméstico geraria um aumento de informalidade ao Trabalho Doméstico, ou mesmo desemprego, implicando diretamente o sistema econômico⁵⁵⁷. Para responder a isso, recorreu-se à análise de uma dissertação que analisa os “Impactos da Lei complementar nº 150 sobre o Emprego de Trabalhadoras Domésticas”⁵⁵⁸, apresentado em 2020, em um Programa de Pós-Graduação em Economia⁵⁵⁹. Primeiramente, a autora afirma que, “em termos empíricos, alguns estudos analisaram mudanças na lei trabalhista no âmbito jurídico e seus efeitos nos campos social e econômico, mas poucas pesquisas trataram especificamente do emprego doméstico”. Porém, traz algumas observações sobre o assunto:

[...] o impacto da Emenda Constitucional nº 72 (de 2013) sobre formalização, jornada de trabalho e salários de trabalhadoras domésticas no Brasil. Os resultados mostraram que, para as empregadas mensalistas, a legislação gerou um aumento na formalização, redução na jornada de trabalho, e nenhum efeito sobre os salários. Para as diaristas, não foi encontrado nenhum efeito sobre formalização, jornada de trabalho e salários, mas observou-se um aumento na probabilidade de se tornar diarista. Além disso, os resultados não permitiram afirmar se o aumento da formalização das mensalistas se deveu a uma transição da informalidade para a

⁵⁵⁶ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. **Revista Eletrônica**. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 43, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96968/2013_arantes_delaide_trabalho_decente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 maio 2022.

⁵⁵⁷ PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60 f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁵⁵⁸ A autora salienta que “economistas têm se dedicado a analisar os efeitos de mudanças na legislação trabalhista sobre o nível de emprego. A teoria dos dois setores de Welch (1974) sugere que uma política que aumenta os custos de um empregado no setor coberto pela legislação (setor formal), como a implementação de um salário mínimo ou o aumento do seu valor, pode gerar como efeito colateral demissões de trabalhadores formais e aumento da informalidade”. PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60 f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁵⁵⁹ PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60 f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

formalidade entre as mensalistas ou se houve uma mudança de composição no grupo das mensalistas⁵⁶⁰.

No estudo mencionado, percebe-se que, ainda que não conclusivo, há indícios de que a lei cumpriu sua finalidade quanto à elevação da formalidade do Trabalho Doméstico, o que implica proteção social. No tocante à pergunta central do trabalho mencionado: “se a Lei Complementar nº 150 levou, ainda que não fosse sua intenção, a um aumento da informalidade no Trabalho Doméstico”, a resposta foi:

Em linhas gerais, os resultados apontaram que no período posterior à implementação da Lei Complementar houve um aumento no número de trabalhadoras para os outros tipos de atividade, exceto o trabalho doméstico, e também um aumento do número de trabalhadoras sem ocupação. Assim sendo, não se observou efeito comparativo dentro das categorias de emprego doméstico que atestem um aumento da informalidade⁵⁶¹.

Ressalta-se que, conforme sustentado acima, o aumento no número de trabalhadores para os outros tipos de atividade, exceto o trabalho doméstico, já era uma realidade antes mesmo da implementação da LC nº 150/2015. Então, esse estudo comprova que essa lei, nos seus primeiros anos, não foi o suficiente para que o Trabalho Doméstico passasse a ser visto como um trabalho qualificado e digno de reconhecimento, que atraísse as pessoas⁵⁶².

Superada a questão de alguns aspectos econômicos com o surgimento da Lei, no decorrer desses anos de vigor da LC nº 150/2015, diversas dúvidas surgiram para adaptação das relações de trabalho doméstico (que até então não possuíam regulamentação) a uma lei que estabeleceu diversas regras para jornada de trabalho, banco de horas, jornada parcial, intervalo, alimentação. A realidade é que os direitos que passam a ser reconhecidos no sistema jurídico, de modo a garantir direitos aos Trabalhadores Domésticos, muitas vezes não conseguem refletir tudo que se objetivava com a publicação da lei, gerando novas complexidades. Nesse sentido, segundo Supiot:

⁵⁶⁰ PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60 f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁵⁶¹ PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60 f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁵⁶² Por isso, o que se pretende demonstrar ainda, nesta tese, é de que forma pode ocorrer a institucionalização do Trabalho Doméstico, como um trabalho digno. Esse será um tópico do último capítulo.

La multiplicación de los derechos reconocidos a los trabajadores, y su organización en un sistema jurídico, tienden a garantizar su seguridad física y económica. Pero los efectos de las leyes no se reducen jamás a lo que ha querido el legislador. La sociología jurídica ha observado desde hace tiempo este fenómeno de incidencia en la aplicación de las leyes, en virtud del cual los textos, teniendo un efecto, [tienen] otro efecto que el que había querido su autor⁵⁶³.

Reitera-se que a redução de complexidade constrói mais complexidade. Um exemplo que pode ser mencionado é o seguinte: quando a lei conceitua o que é empregado doméstico, no sentido de que seria aquele que labora de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, com finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana, outras complexidades surgem, tais como: o que seria o âmbito residencial? Se o profissional labora duas vezes por semana, o empregador pode reconhecê-lo como empregado doméstico? Serviços especializados, como técnico de enfermagem, advogado, podem ser considerados trabalhos domésticos? O período em que o profissional dorme na residência da família pode não ser considerado jornada de trabalho, é considerado jornada de trabalho ou tempo à disposição? Dessa forma, à medida que se reduz a complexidade, criando uma lei que regula as relações domésticas, outras complexidades e possibilidades de comunicações são geradas.

Assim, é importante fazer um levantamento dos principais pontos controvertidos de aplicação da Lei Complementar e seus respectivos entendimentos jurisprudenciais, visto que, para a teoria dos sistemas, o Poder Judiciário estará no centro do Direito do Trabalho como produtor de Direito do Trabalho Doméstico.

⁵⁶³ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 104.

3 EXPECTATIVAS NORMATIVAS DO SUBSISTEMA DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO: A ESTRUTURA DO DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Por muito tempo, a teoria que perdurou como garantidora da ordem social, na maior parte do século XX, foi o positivismo jurídico. Hans Kelsen foi considerado o maior contribuinte dessa teoria, com a publicação, em 1934, de sua grande obra, *Teoria Pura do Direito*⁵⁶⁴, em que tentou construir uma Ciência do Direito, teorizando a questão da racionalidade⁵⁶⁵. Assim, o Direito deveria ser encarado como norma - e não como fato -, representando sua teoria como um sistema fechado de norma⁵⁶⁶. Destarte, buscou construir um conceito de Direito que fosse imune à incerteza e à imprevisibilidade gerada pelo arbítrio estatal. Porém, isso não foi suficiente: quando não havia correspondência entre o fato e a norma, o sistema apresentava falhas⁵⁶⁷, visto que se tratava de um sistema, na perspectiva Luhmanina, fechado⁵⁶⁸.

Dessa forma, havia, em um primeiro momento, o desejo de ordem e de hierarquia na tarefa legislativa do poder do Estado⁵⁶⁹, em que a atividade dos juristas era adotada por uma metodologia lógico-dedutiva⁵⁷⁰, essencialmente dogmática. Isso evidencia que, inicialmente, pela elaboração de um sistema normativista e hierarquizado, tentou-se enfrentar as indeterminações sociais, com a intenção de tentar controlar as decisões, a partir das normas⁵⁷¹. Conforme Rocha, há caracterizado, nesse período, um Estado soberano, em que se pratica

⁵⁶⁴ Rocha sustenta que “Hans Kelsen teorizou, de maneira extremamente brilhante, a questão da racionalidade”. ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (org.). **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS.2008. p. 140.

⁵⁶⁵ ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (org.). **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS.2008.p. 140.

⁵⁶⁶ KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1998. p. 80-86.

⁵⁶⁷ ATZ, Ana Paula. **A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias**. 2011. f. 34. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

⁵⁶⁸ Ao propor sua perspectiva autopoietica, traz uma concepção de “abertura e fechamento simultâneos”. ROCHA, Leonel Severo. O direito na forma de sociedade globalizada. In: ROCHA, Leonel Severo. **Epistemologia jurídica e democracia**. 2. ed. São Leopoldo: Unisinos, 2005. p. 199.

⁵⁶⁹ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 73-74.

⁵⁷⁰ ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (org.). **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS. 2008. p. 140.

⁵⁷¹ ATZ, Ana Paula. **A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias**. 2011. f. 34. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos, São Leopoldo, 2011.

uma forma de dominação ideológica⁵⁷². O fato problemático foi que o dogmatismo não conseguiu - e não consegue - acompanhar as transformações sociais, tornando-se insuficiente, diante da complexidade da sociedade⁵⁷³. Nesse sentido, surgem outras formas de formação de expectativas normativas (além do Direito Individual), como, por exemplo, a produção de expectativas normativas pelas organizações sindicais especializadas que auxiliam no processo de comunicação do sistema. Porém, no Direito do Trabalho Doméstico, como veremos, o Direito Coletivo ainda padece de algumas discussões.

Em vista disso, da mesma forma que o Sistema do Direito do Trabalho, que possui duas primeiras ramificações em Direito Individual e Direito Coletivo Doméstico⁵⁷⁴, o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico acompanhou essa ramificação em Direito Individual do Trabalho Doméstico (o direito individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do profissional) e o Direito Coletivo do Trabalho Doméstico (com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores), sendo que a sua base é o sindicato.

Assim, neste capítulo, o objetivo é fazer um levantamento das expectativas normativas do Subsistema Direito do Trabalho, oriundas do Direito Individual, em especial no que refere à LC nº 150/2015⁵⁷⁵ e suas frustrações, e, posteriormente, do Direito Coletivo do Trabalho, no que se refere às convenções existentes. Para tanto, o capítulo será subdividido em duas partes. Na primeira parte, será analisada a estrutura do Direito Individual do Trabalho Doméstico e os principais conceitos, pontos controvertidos, omissões e apontamentos das principais diferenças entre o Sistema do Direito do Trabalho (onde estão as regras estruturais do trabalhador urbano) e o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, bem como em quais situações se aplicam as estruturas do Direito do Trabalho Urbano ao Doméstico e a análise

⁵⁷² Pois “identificar poder soberano na lei é procurar ocultar as relações de dominação por ele exercidas, é procurar ocultar toda a materialização política do jurídico”. ROCHA, Leonel Severo. **A problemática jurídica**: uma introdução transdisciplinar. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 66 e 106.

⁵⁷³ ROCHA, Leonel Severo (org.). **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Curitiba: JM, 1997. p. 19.

⁵⁷⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 16.

⁵⁷⁵ Conforme salientado acima, a LC nº 150/15, assim que representa um marco de redução de complexidade, produz novas complexidades. Um exemplo, conforme mencionado, é o seguinte: quando a lei conceitua o que é empregado doméstico, no sentido de que seria aquele que labora para o empregador doméstico, de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana, outras complexidades surgem: o que seria o âmbito residencial? E se o profissional labora duas vezes por semana, e o empregador o reconhece como empregado doméstico? Serviços especializados como técnico de enfermagem, advogado, podem ser considerados trabalhadores domésticos? Outro exemplo: no momento em que se estabelece que o empregado tem direito ao adicional noturno, o período em que esse profissional dorme na residência é considerado jornada de trabalho ou tempo à disposição? Dessa forma, à medida que se reduz a complexidade, criando uma lei que regula as relações domésticas, outras complexidades e possibilidades de comunicações são geradas.

jurisprudencial. Na segunda parte, será analisada a origem e a estrutura do Direito Coletivo do Trabalho como um microssistema trabalhista. Também será feita uma investigação sobre quais estados ou municípios realizam Convenções Coletivas da categoria, bem como a sua validade e aplicabilidade. Por fim, será feita a análise de jurisprudência quanto ao tema. Tudo isso para observar o papel dos Sindicatos na institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico como um trabalho digno.

3.1 ESTRUTURA DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO: FRUSTRAÇÕES DAS EXPECTATIVAS NORMATIVAS

Conforme todo aparato histórico realizado no capítulo I, identifica-se que a LC nº 150/2015, diante de suas especificidades, foi a lei mais importante até o momento para a categoria dos profissionais domésticos. Embora a Emenda Constitucional (EC nº 72/2013) tenha um significado de grande relevância para a classe, foi a LC nº 150/2015 que regulou os principais direitos e incluiu outros.

No momento em que a EC nº 72/2013 foi publicada, ocorreu uma redução de complexidade, visto que a categoria não ficou mais desamparada de direitos mínimos que já eram atribuídos aos profissionais urbanos. Porém, daí sucedem outras dúvidas. Nesse sentido, de modo a regulamentar os direitos trazidos na EC nº 72, a Lei nº 150/2015 foi publicada, trazendo amparo legal, conceitos, e regulamentando diversos direitos. Todavia, outras complexidades surgem, visto que nenhuma lei consegue abarcar todas as possibilidades sociais (essas complexidades serão trabalhadas no decorrer deste capítulo). Ademais, quanto maior a quantidade de expectativas normativas, aumenta a possibilidade de complexidade e frustrações, visto que essas, até o momento, na cultura social da relação doméstica⁵⁷⁶, não existiam e passam a ter que ser redundantes para se consolidarem. Inclusive, o Poder Judiciário tem um papel muito importante nesse sentido, e para produzir suas decisões, diante de fatos apresentados, necessariamente precisará passar pelo Direito Positivo⁵⁷⁷, que tem notoriedade, visto que traz estratégias normativas e cognitivas para a generalização congruente das expectativas comportamentais normativas. “O sistema jurídico é, assim, normativamente fechado e cognitivamente aberto: a autorreferência de base do sistema

⁵⁷⁶ No momento em que há uma lei trazendo diversas regras ao contrato de trabalho, aumenta a complexidade para os empregadores domésticos, visto que, até então, as relações de trabalho doméstico tratavam-se de relações de trabalho que ocorriam com uma mínima normatização. Por outro lado, essa nova regulamentação, que há tempos se fazia necessária, surge com o intuito de institucionalização do labor doméstico como um trabalho digno.

⁵⁷⁷ Em especial, LC 150/2015, Constituição Federal e CLT.

comporta autorreferência no que se refere às normas, e heterorreferência no que tange aos fatos.”⁵⁷⁸

Dessa forma, cabe analisar, a partir da LC nº 150/2015, o Conceito de Empregado Doméstico e os principais direitos que lhe foram atribuídos pela referida lei, em especial os que geram controvérsias, bem como ressaltam as diferenças entre o Subsistema do Direito do Trabalho do Trabalhador Urbano e o do Trabalhador Doméstico.

3.1.1 Conceito de empregado doméstico diante das expectativas normativas após a Lei Complementar 2015: elementos caracterizadores do vínculo empregatício e a polêmica da quantidade de dias de trabalho na semana

Inicialmente, cumpre destacar que a expressão “doméstica” origina-se do latim *domesticus*, que significa: da família ou da casa. Esse termo deriva-se de *domus*, traduzido como lar, mais precisamente se referindo à cozinha, onde é feito o fogo.⁵⁷⁹ E a partir daí se traz o conceito de Trabalhador Doméstico. Compreendido num sentido mais amplo, doméstico é considerado qualquer local onde haja habitação, e, em consequência disso, o doméstico é quem trabalha em uma residência de família.

Juridicamente falando, o conceito de Trabalhador Doméstico⁵⁸⁰, no ordenamento jurídico brasileiro, vem sendo alterado conforme o tempo passa. Em 1943, o artigo 7º, “a” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵⁸¹, vigente até hoje, define como domésticos “[...] os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial”. Após, adveio a regra do artigo 1º da Lei nº 5.859/1972⁵⁸² (recentemente alterada pela LC nº 150/2015), que limitava o empregado doméstico como “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no seu âmbito residencial [...]”. Por fim, em 2015, a LC nº 150 (conhecida também como nova Lei do Trabalho Doméstico, visto que revogou a lei nº 5.859/1972 (citada anteriormente) e estabeleceu um novo entendimento jurídico no art. 1º, determinando que empregado é “[...]”

⁵⁷⁸ NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do direito na teoria da sociedade de Luhmann. In: ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 279.

⁵⁷⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 7.

⁵⁸⁰ No momento em que se tem o conceito/caracterização de empregado doméstico, tem-se, consequentemente, a figura do empregador doméstico, visto que esse é aquele que contrata profissional doméstico.

⁵⁸¹ BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

⁵⁸² BRASIL. **Decreto-lei nº. 5859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1972. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana [...]”⁵⁸³.

Logo, além dos pressupostos tradicionais para a caracterização do vínculo empregatício, como continuidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade, que são oriundos dos contratos em geral, há pressupostos específicos para caracterização do vínculo trabalhista doméstico, tais como: a finalidade não lucrativa; o desempenho em âmbito residencial do empregador doméstico; o destinatário do trabalho como pessoa física ou família; o trabalho mais de duas vezes por semana. Todos os itens são geradores de consideráveis discussões e, por isso, serão abordados de forma mais detalhada a seguir.

Primeiramente, é preciso esclarecer que a área residencial não é limitada ao espaço físico da propriedade imóvel do empregador⁵⁸⁴, podendo, dessa forma, ser desenvolvidos trabalhos domésticos para pessoas da família mesmo que fora da residência. Um exemplo disso é o piloto do helicóptero ou o motorista do carro, que transportam o tomador do serviço para casa ou para o trabalho. Outro exemplo é o profissional que acompanha a empregadora no hospital enquanto ela está hospitalizada⁵⁸⁵. Ademais, por óbvio, o deslocamento para fora da residência principal no exercício das funções domésticas não descaracteriza a relação doméstica, podendo o doméstico executar seus serviços tanto na unidade familiar principal do padrão como em residências mais distantes, como a casa de praia, casa de campo etc.

A realidade é que o trabalho pode ser exclusivamente externo e ser caracterizado como doméstico⁵⁸⁶. Assim, “melhor teria sido a expressão “para” o âmbito residencial, ou seja, é doméstico quem executa serviços para consumo da pessoa ou da família”⁵⁸⁷. Nesse sentido, deixou a desejar a LC nº 150/2015, que poderia ter inserido expressão mais explicativa no conceito de empregado doméstico.

Efetuada essas considerações, outras indagações surgem: e quando a profissional labora no âmbito residencial, porém nessa residência realiza atividades de caráter lucrativo ou somente econômico, sendo essas, por exemplo, de doação?. Outra questão: quando a

⁵⁸³ BRASIL. **Decreto-lei nº. 5859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1972. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

⁵⁸⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 43.

⁵⁸⁵ Ainda, pode ser considerada trabalhadora doméstica a enfermeira que se locomove até a residência do paciente e lhe presta assistência como banhar, medicar, alimentar, por certo, uma vez que cumpra os requisitos prévios citados.

⁵⁸⁶ Infelizmente, houve um equívoco na relação contida no art. 1º da revogada lei 5.859/1972, mantido pelo art. 1º da lei nº 150/15, quando se refere ao trabalho executado no âmbito residencial do empregador doméstico.

⁵⁸⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 351.

profissional doméstica babá acompanha a criança em guarda compartilhada, laborando em duas residências.

Para responder ao primeiro questionamento acima, será abordada a importância da finalidade não lucrativa como caracterizador do conceito Trabalho Doméstico. Após isso, adentrar-se-á no conceito de pessoa ou família para se poder responder à segunda questão que se propôs.

De fato, um dos pressupostos principais à caracterização do labor doméstico, fixado ainda antes da LC nº 150/2015, é que as tarefas desenvolvidas pelo Trabalhador Doméstico, exercidas na esfera residencial, não podem render lucros para o empregador.

Assim, por exemplo, a profissional que labora em âmbito residencial em residência utilizada pelo empregador para fins lucrativos não se enquadra como doméstica. Um exemplo que pode ser mencionado seriam as professoras particulares (mais comum de idiomas) que utilizam sua residência para ministrar aulas particulares, havendo uma profissional responsável pela limpeza e/ou servir cafezinho aos clientes/alunos. Outro exemplo é o trabalhador que faz a limpeza do consultório do empregador, que funciona na residência. Já é pacificado na doutrina⁵⁸⁸ e na jurisprudência⁵⁸⁹ que os profissionais que laboram em residências exercendo atividade em prol de atividades com fins lucrativos não podem ser considerados como domésticos.

Cabe considerar que existe também a possibilidade de a atividade doméstica converter-se em uma relação de emprego “não doméstica” na forma da CLT (artigos 2º e 3º), quando inicialmente a profissional é contratada como doméstica cozinheira, e depois, no

⁵⁸⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 302.

⁵⁸⁹ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRETENSÃO DE RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM PERÍODO ANTERIOR À ANOTAÇÃO NA CTPS. TRABALHO DOMÉSTICO OU ATIVIDADE LUCRATIVA. NÃO RECONHECIMENTO DE NENHUMA DESSAS HIPÓTESES. A controvérsia não foi dirimida à luz dos art. 6º e 7º da Constituição Federal, razão pela qual não há tese regional a ser revista quanto às matérias que neles se encerram, Súmula 297 do TST. Impreestáveis as ementas reproduzidas, seja por não informarem a fonte de publicação (Súmula 337 do TST), seja por emanarem do mesmo Tribunal Regional (art. 896 da CLT). O Regional, com esteio no acervo probatório, concluiu que, não comprovado o vínculo empregatício quanto ao período anterior à anotação na CTPS, bem assim que a relação era de trabalho doméstico, porque não demonstrado o labor de natureza lucrativa à ré. Com efeito, a acolhida da tese recursal em sentido diametralmente oposto demandaria o revolvimento fático-probatório, conduta vedada nessa instância extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido (TST - AIRR: 12633420125030068. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 08/04/2015, 3ª Turma. Data de Publicação: 10/04/2015). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 1263-34.2012.5.03.0068 (Tramitação Eletrônica). Agravante: Célio Luiz de Medeiros. Agravado: Maria Lúcia de Abreu Araújo - ME. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 10 de abril de 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNum?Unica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1263&digitoTst=34&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0068&submit=Consultar>. Acesso em: 16 jun. 2022.

decorrer do contrato de trabalho, a residência torna-se um pensionato ou sistema de fornecimento de alimentos. Nesse caso, o profissional, que já cuida da limpeza e cozinha, deixa de ser empregado doméstico para ser empregado comum (urbano)⁵⁹⁰.

Entretanto, não é tão simples assim. Primeiramente, é necessário ter cuidado em reflexões desse cunho, visto que não se pode descaracterizar o vínculo de emprego doméstico por tarefa que gere lucros exercida esporadicamente, como a venda eventual de itens produzidos no local. Outra dúvida que surge é quando a atividade prestada não tem fins lucrativos, mas fins econômicos. Assim, antes de tudo, é necessário destacar a diferença entre atividade lucrativa e atividade econômica⁵⁹¹. A atividade econômica é toda movimentação de bens e serviços, como os serviços prestados às associações beneficentes, as entidades filantrópicas, as cooperativas, ou seja, todos casos sem fins lucrativos, enquanto atividade lucrativa é toda movimentação de bens e serviços organizados com fins lucrativos, como as indústrias, as sociedades comerciais, bancos etc⁵⁹². Mesmo assim, a matéria suscita controvérsias.

Alguns autores, como Mascaro⁵⁹³, Russomano⁵⁹⁴ e Delgado⁵⁹⁵, sustentam que qualquer atividade econômica, mesmo que sem fins lucrativos, descaracteriza a atividade doméstica. Outros autores, tais como Sússekind,⁵⁹⁶ Monteiro,⁵⁹⁷ Carrion⁵⁹⁸, Cassar⁵⁹⁹ e

⁵⁹⁰ Outros exemplos podem ser citados, como, por exemplo, quando a profissional doméstica colabora na confecção de roupas da patroa para venda. Outra situação exemplificada por Villatore “é o caseiro, que no primeiro momento trabalhava como doméstico no cuidado com a chácara de seus patrões e passou a exercer a atividade de cuidar da plantação e dos animais com fins lucrativos, descaracterizando o vínculo de empregado doméstico e passando a ser um trabalhador rural”. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 37.

⁵⁹¹ A controvérsia origina-se da comparação entre o texto contido no art. 7º, a, da CLT, e o conceito de doméstico disposto no art. 1º da revogada Lei nº 5.859/1972, atual art. 1º da Lei Complementar 150/2015, pois a CLT se refere à atividade não econômica e a Lei do Doméstico à atividade não lucrativa. Deve-se, portanto, analisar se o art. 7º, a da CLT foi revogado pela Lei do Doméstico, já que essa última repete o conceito de forma diversa, ou se o legislador de 1972, ao conceituar doméstico, conceito mantido pela lei nova, cometeu apenas um lapso, vigorando, até hoje, a alínea a do artigo 7º da CLT. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 351.

⁵⁹² Cassar traz dois exemplos que podem gerar discussões, Ex.1: empregado que cuida do canil e dos 200 cães do patrão, dando treinamento, remédio, comida, banho, levando para passear etc., tudo para fins de exposições e competições, sem intuito de lucro, pois, quando vencedor, o prêmio é doado. Nesse caso, o empregado é doméstico ou urbano? Ex.2: empregada que habitualmente cozinha e prepara 100 quentinhas para a patroa doméstica doar para um orfanato ou um asilo, praticando, portanto, atividade econômica, não lucrativa. É doméstica?. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 351.

⁵⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTr. 2001. p. 270.

⁵⁹⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999. p. 285.

⁵⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 2002. p. 341.

⁵⁹⁶ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 152.

⁵⁹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 310.

⁵⁹⁸ CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28. ed. atualizado por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2003. p. 45.

Martins⁶⁰⁰, posicionam-se no sentido de que o empregador doméstico não pode explorar atividade lucrativa, mas pode usar a mão de obra de seu empregado para atividades econômicas não lucrativas. Dessa forma, para esses últimos autores mencionados, é doméstico o trabalho da cozinheira que executa suas tarefas à pessoa física que pratica caridade fazendo, por exemplo, doação de quentinhas (feitas pela empregada do lar) para instituições de caridade.

Outra situação que está muito corriqueira atualmente, e gera algumas dúvidas, é a utilização dos serviços da profissional doméstica para limpar a residência locada através do aplicativo Airbnb. É muito comum que os empregadores tenham profissionais que laboram como profissionais domésticos na condição de caseiros ou de serviços domésticos gerais na residência de veraneio, porém, diante de um novo mercado de possibilidade de locação através de aplicativos como Airbnb, esses profissionais, que antes laboravam somente fazendo a manutenção da casa e atendendo a família quando os seus integrantes compareciam, passaram a ter que fazer limpeza com mais frequência, auxiliar na entrega de chaves, conferência quando de entrega e devolução da casa, além da manutenção e limpeza entre as locações. A dúvida que surge, nesse caso, é se essa situação desconfiguraria a relação de Trabalho Doméstico. Ao se procurar jurisprudência sobre o tema, apenas foi encontrada uma decisão do TRT da 1ª Região, a qual referiu que a simples locação, por si só, não descaracterizava o Trabalho Doméstico. Porém, é importante destacar que tal situação não se tratava de locação por aplicativo. Nesse sentido, colaciona-se:

TRABALHO DOMÉSTICO. CASEIROS. ALUGUEL DO IMÓVEL POR TEMPORADA. Ao contrário do alegado pelos autores, a atividade de locação da casa de veraneio por temporada, por si só, não descaracteriza o trabalho doméstico. A prova documental demonstra que nas oportunidades em que o imóvel foi alugado para férias a mão de obra dos autores não era incluída no valor contratado. Assim, não há que se falar na utilização do labor dos autores com intuito lucrativo, capaz de descaracterizar o trabalho doméstico⁶⁰¹.

Dessa maneira, o TRT da 1ª Região, naquela oportunidade, posicionou-se no sentido de que a atividade de locação da casa de veraneio por temporada, por si só, não descaracterizava o trabalho doméstico, deixando claro que isso só poderia ocorrer se, ao

⁵⁹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 351.

⁶⁰⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, 2001. p. 133.

⁶⁰¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso ordinário**: RO 00010725220115010432. Recorrente: Luiz de França Martins e Gevanea Bernardo de Araújo. Recorrido: Enio São Paulo Paura. Relator: Leonardo Dias Borges. Rio de Janeiro, 1 de abril de 2013. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1132611667/recurso-ordinario-ro-10725220115010432-rj/inteiro-teor-1132611934>. Acesso em: 20 maio 2022.

alugar o imóvel, a mão de obra dos autores restasse incluída no valor contratado. Assim, no voto do relator (que foi acompanhado pelos demais desembargadores), esse fundamenta: “dessa forma, era fundamental a prova da utilização dos serviços do autor em finalidade lucrativa desenvolvida pelo réu, de modo a descaracterizar o trabalho doméstico”. Além disso, na doutrina pesquisada, tais como nas obras de Cassar, Monteiro, Villatore, os autores não abordam essa questão/caso específico.

Então, para responder a esse questionamento (se a utilização do trabalhador doméstico para manutenção de residências locadas por temporada desconfiguraria o vínculo doméstico), cabe efetuarem-se alguns apontamentos. Primeiramente, questiona-se o motivo pelo qual um assunto que é bastante atual no mundo dos fatos está pouco discutido, até mesmo no judiciário. Um caminho que nos direciona a uma resposta é o fato de os direitos do trabalhador doméstico estarem, em sua grande maioria, equiparados ao profissional urbano⁶⁰², desde outubro de 2015, quando o FGTS passou a ser direito dessa categoria. Essa suposta análise pode ser confirmada, se verificar-se que a decisão do TRT da 1ª Região, abordada acima, refere-se a um caso anterior ao ano de 2013, época em que havia maior sentido para essa discussão. Segundo, de modo a construir uma resposta, cabe analisar se há fins lucrativos ou se o valor da locação utilizado apenas para cobrir as despesas da residência não configura lucratividade. Terceiro, se no momento em que é divulgada a locação do imóvel pelo empregador os serviços do profissional doméstico estão incluídos na oferta, de modo a caracterizar finalidade lucrativa (esse, inclusive, foi o ponto decisivo na decisão do TRT da 1ª Região, na época). Assim, ao se avaliarem os apontamentos destacados, bem como o conceito de profissional doméstico como aquele prestado à pessoa ou família sem finalidade lucrativa, chega-se à conclusão de que se houver configuração da utilização dos serviços do profissional doméstico em finalidade lucrativa desenvolvida pelo empregador, tem-se por descaracterizado o trabalho doméstico.

Porém, outras complexidades ainda surgem. Suponha-se que a empregadora, ao oferecer o imóvel aos inquilinos, proponha ao seu profissional caseiro, diante do seu livre interesse, a possibilidade de laborar para os inquilinos, e que, se esse for o desejo do profissional doméstico, a empregadora poderá auxiliar na oferta do labor (porém, o valor será integralmente definido pelo empregado e pago a ele). Para deslinde desse caso, sugere-se uma cláusula no contrato de trabalho entre o profissional doméstico e o empregador, inclusive para não correr o risco de incorporar o valor que o caseiro está recebendo de terceiros como

⁶⁰² Talvez a única questão que poderia se discutir seria o cabimento de insalubridade, caso desconfigurada a relação doméstica, porém, mesmo assim, não se percebem fatos ensejadores para esse adicional.

salário, não consolidar jornada extraordinária, se houver, bem como deixar clara a liberdade do labor⁶⁰³.

Também é importante trazer outra situação a ser analisada: quando há serviço doméstico cumulado com serviço em atividade lucrativa. Qual legislação será aplicada nesse tipo de trabalho: LC nº 150/2015 ou CLT? Há uma corrente que afirma que nesses casos deve ser aplicada a teoria da preponderância, a qual fundamenta que o contrato é único, observando-se a legislação que rege a atividade preponderante⁶⁰⁴, todavia o problema é que pode ocorrer que um contrato seja exercido, em igualdade de tempo, para atividade lucrativa e doméstica. Há também entendimento de que poderia ser considerada a existência de dois contratos, um formado com a pessoa física, regido pela lei dos domésticos, e outro com a pessoa jurídica, regido pela CLT⁶⁰⁵. Porém, se no início das atividades não ocorreu a formalização de dois contratos, há certas dificuldades de configurar dupla contratação:

A dificuldade de se adotar a tese supra é que a pessoa jurídica não pagou qualquer salário ao empregado. Nesse sentido, a conclusão lógica seria: a) de que o trabalho foi gracioso e, por isso, não haveria vínculo de emprego; ou b) o julgador deverá determinar o pagamento dos salários pelo trabalho prestado à pessoa jurídica. Todavia, o que fazer com os salários recebidos por esse mesmo período de tempo em que o empregado doméstico executou serviços a tomador pessoa jurídica?⁶⁰⁶.

E, por fim, a corrente com maior aceitação é a teoria do contágio, da atração ou da norma mais favorável, no sentido de que a legislação mais favorável atrai todo o contrato e passa a regê-lo. Alice Monteiro de Barros defende essa tese de que deve ser aplicada a norma mais favorável, destacando que esse também é o posicionamento da Jurisprudência⁶⁰⁷.

Ainda o que pode ocorrer é a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ser assinada pela pessoa Jurídica, porém o labor ser prestado na residência, cumpridos todos os elementos caracterizadores da relação doméstica. Nesse caso, entende-se que se aplica o

⁶⁰³ O acoplamento do sistema econômico e jurídico, representado por contratos de trabalho, será abordado no capítulo III desta tese.

⁶⁰⁴ Cassar fundamenta: “ não adotamos essa tese porque é muito subjetiva, pois deixa a critério do intérprete distinguir qual atividade prepondera. Ademais, a tese poderia levar ao entendimento de que o doméstico pode ser desviado para as atividades lucrativas, se o fizer por poucas horas diárias ou semanais. Por fim, cabe a alegação de que é possível o doméstico trabalhar em igualdade de tempo tanto para a atividade doméstica como para a não doméstica. Nesse caso, não haveria a preponderância mencionada”. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 351.

⁶⁰⁵ Parte da premissa de que o trabalhador executou serviços para dois tomadores distintos, em horários diferentes. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 351.

⁶⁰⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 346.

⁶⁰⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 353.

princípio da primazia da realidade⁶⁰⁸, visto que houve apenas um mero erro material na anotação da CTPS, prevalecendo a realidade à forma, cabendo ao julgador mandar retificar a carteira de trabalho do empregado para passar a constar a pessoa física como empregadora, não se aplicando a CLT (empregado urbano). Vólia Bomfim defende essa corrente com fundamento no art. 112 do Código Civil que determina que nas declarações de vontade a intenção prevalecerá sobre o sentido literal do que foi escrito⁶⁰⁹.

Em resumo, embora haja complexidades apontadas, reitera-se que um dos pressupostos principais, antes mesmo da LC nº 150/2015, é que as tarefas desenvolvidas pelo trabalhador doméstico, exercidas na esfera residencial, não podem render lucros para o empregador. Destarte, tais serviços são exclusivamente direcionados a satisfazer às carências da família ou pessoa física, assistindo demandas referentes à saúde, higiene, limpeza, alimentação e organização, e também em favor da conservação da casa.

O próximo ponto a analisar é a amplitude do conceito de família para caracterização de uma relação de trabalho doméstico.

Para configuração do vínculo doméstico, o serviço deve ser prestado à pessoa ou família, não podendo, assim, a pessoa jurídica ser tomadora de serviço doméstico. Mais uma vez, esse conceito, embora pareça simples, propõe novas complexidades, visto que não abarca todas as situações fáticas, próprias da dinâmica vivenciada no ramo do Direito de Família. Algumas dúvidas surgem, tais como: estaria equiparada ao conceito de família a situação em que a profissional doméstica presta labor a duas amigas que moram juntas, ou seja, dividem residência?; a profissional doméstica/ babá acompanha a criança em guarda compartilhada, laborando em duas residências para uma família que se desmembrou e formou outra família⁶¹⁰?

Qual o conceito de família, nesses casos? Para responder aos questionamentos acima, será abordada a amplitude do conceito de família para fins de identificação de um profissional doméstico. Primeiramente, importante trazer que, conforme Vólia Bomfim e outros autores,

⁶⁰⁸ Porém, é importante destacar que há algumas decisões jurisprudenciais que aplicam o princípio da norma mais favorável; nesse caso, “ não se caracteriza como empregado doméstico aquele contratado por pessoa jurídica, ainda que tenha prestado serviço no âmbito residencial de sócio da empresa contratante”. Vigora aqui o princípio da condição mais benéfica ao empregado. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Embargos de declaração**: ED 0001209-25.2014.5.01.0401. Recorrente: Gildo da Conceição. Recorrido: Indústria de Papel R. Ramezoni. Relator: Fernando Antonio Zorzenon da Silva. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509577795/embargos-de-declaracao-ed-12092520145010401-rj/inteiro-teor-509577895>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁰⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 346-347.

⁶¹⁰ Atualmente, é comum que, diante da separação dos pais, a criança fique em guarda compartilhada, por exemplo, uma semana na casa do pai e outra na da mãe. Todavia, esse pai e essa mãe podem formar novas famílias, ou, mesmo que não as formem, estarão residindo em casas diversas.

como Otavio Bueno Magano⁶¹¹, o conceito de família deve ser “entendido como reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não seja com vínculo de parentesco”⁶¹², podendo amigos que coabitam na mesma casa serem empregadores domésticos ao contratarem uma profissional que cuide das atividades domésticas, sendo ambos tomadores. Lembrando que, nesse caso, assim como ocorre nas unidades familiares pequenas ou grandes, em razão de a “família” não ter personalidade jurídica, apenas uma pessoa que compõe o grupo “familiar” deverá assinar a CTPs, porém todos aqueles que tomam os serviços domésticos são considerados solidariamente responsáveis, mesmo que apenas uma delas tenha o compromisso pelo pagamento do salário e encargos da profissional.

Cumprido destacar que para a responsabilidade ser solidária, é necessário que todos que moram na residência sejam tomadores do serviço da doméstica. Sobre esse tema, menciona-se decisão do TRT da 4ª Região que confirmou a decisão do primeiro grau e não reconheceu a responsabilidade solidária (também em face da filha da idosa) requerida por uma cuidadora contratada exclusivamente por uma idosa, prestando serviço unicamente para ela⁶¹³, sob o seguinte fundamento: “diante desta realidade, resta claro que a reclamada Iroalda, a despeito de residir no mesmo imóvel, não contratou (o que sequer é alegado), não remunerou, tampouco teve benefícios diretos com o trabalho da autora, motivo pelo qual mantenho a decisão de origem, no particular”⁶¹⁴. Também, no mesmo sentido, já decidiu a 3ª Turma do TRT da 1ª Região:

EMPREGADA DOMÉSTICA. CUIDADORA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DOS INTEGRANTES DO NÚCLEO FAMILIAR. DESCABIMENTO. Não demonstrada a prestação de serviços domésticos de cuidadora em favor de todos os moradores da residência, improcede a responsabilização solidária pelas obrigações decorrentes do contrato de emprego⁶¹⁵.

⁶¹¹ MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Direito individual do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 2, p. 120.

⁶¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 347-348.

⁶¹³ CUIDADORA DE IDOSOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Hipótese na qual a pessoa física indicada para figurar no polo passivo da relação processual não se afigura à real empregadora da cuidadora, contratada e remunerada que foi por pessoa diversa. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0021051-94.2016.5.04.0026 (ROT)**. Recorrente: Mirian da Silva Paz. Recorrido: Iroalda Borges Ribeiro, Horalda Coimbra Borges (Sucessão de). Relator: Beatriz Renc. Porto Alegre, 27 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021051-94.2016.5.04.0026/1#5d31b0a>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0021051-94.2016.5.04.0026 (ROT)**. Recorrente: Mirian da Silva Paz. Recorrido: Iroalda Borges Ribeiro, Horalda Coimbra Borges (Sucessão de). Relator: Beatriz Renc. Porto Alegre, 27 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/0021051-94.2016.5.04.0026/1#5d31b0a>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Processo nº 0100863-56.2020.5.01.0471 (ROT)**. Recorrente: Marinalva Goncalves Neves Cardozo. Recorridos: Eden Jones Teto Dair Ribeiro, Heloisa Helena

Outra suposta questão que cabe ser avaliada é quando a profissional é contratada como doméstica babá, porém os pais da criança, que inicialmente moravam na mesma residência, separam-se e passam a morar em residências diferentes. Assim, ocorre a guarda compartilhada da criança, que, diante dessa condição, reside ora na residência da mãe, ora na residência do pai, com acompanhamento da babá, ou seja, a babá trabalha, de forma intercalada, em residências distintas. Ainda, a situação pode ficar mais complexa, se o pai ou a mãe da criança formar nova família e a profissional doméstica/babá também prestar atividades a essa nova família na semana em que a criança estiver na outra casa.

Nesses casos, defende-se duas alternativas: a primeira possibilidade é tornar o contrato único em dois contratos de jornada parcial, através da constituição de um aditivo contratual (que corresponde aos acoplamentos dos sistemas jurídico e econômico), reduzindo carga horária⁶¹⁶ - com um dos pais- e um novo contrato de jornada parcial (que representa novo acoplamento) - com o outro. Assim, cada empregador (ora pai, ora mãe) fica responsável pelo contrato de trabalho do respectivo período em que a profissional laborar em sua residência, não havendo, pois, responsabilidade solidária. Dessa forma, supondo-se que a profissional sofra um acidente de trabalho na residência do pai da criança, o responsável pelo infortúnio será ele. Ou, supondo-se que haja inadimplemento do pagamento do Esocial⁶¹⁷, e a profissional, em razão disso, não consiga auxílio-acidente por falta de qualidade de segurada, o responsável será aquele que inadimpliu o seu contrato, não havendo, assim, responsabilidade solidária. A segunda possibilidade é o vínculo manter-se, considerando-se que, embora os pais não morem mais juntos, a família ainda existe, porém, de forma diferenciada, em outra estrutura⁶¹⁸. Nesse caso, mantém-se a responsabilidade solidária⁶¹⁹.

Villela Duarte Quaresma e Penha Joalina Dair. Relator: Desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Rio de Janeiro, 22 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100863-56.2020.5.01.0471/1#82e4411>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶¹⁶ Lembrando que, para redução de carga horária e salário, a lei determina que deve haver requerimento a próprio punho da profissional, bem como estar prevista em negociação coletiva (Art. 58-A da CLT). Além disso, a jornada parcial, conforme art. 3º da LC nº 150/15, é de no máximo 25 horas semanais, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias. Ainda é importante mencionar que há controvérsias nesse caso, que serão abordadas no item jornada parcial. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁶¹⁷ Ainda que a profissional tenha outro contrato vigente (que, no caso, seria o da mãe), se esse outro contrato tiver contribuições correspondentes a um salário menor do que o salário mínimo, o profissional não terá qualidade de segurado. Porém, havendo dois vínculos (do pai e da mãe) e somando-se o valor, a profissional tem contribuições que lhe garantem a qualidade de segurada. Assim, se em ambos os contratos a profissional não receber um salário mínimo, a falta de recolhimento do eSocial, poderá prejudicar a qualidade de segurado da profissional.

⁶¹⁸ Fazendo analogia ao caso analisado, Volia menciona um exemplo: “se, por exemplo, um filho casa e vai morar com sua esposa em outro imóvel, e a doméstica da casa da mãe é por ela concedida, dois dias por semana, para trabalho na casa do filho, permanecendo os três outros dias da semana na residência dos pais

Todavia, caso a doméstica permaneça laborando em apenas uma residência após a separação do casal, e o outro cônjuge não mais receba os serviços da doméstica, esse deixa de ser responsável pelo contrato de trabalho do período posterior ao seu afastamento. Para tanto, basta uma anotação, que irá comunicar que o responsável exclusivo pelo contrato de trabalho será o que ficar com a profissional, ou seja, não deve ser realizada a baixa, apenas a anotação na CTPS⁶²⁰.

Outra discussão que também existe na doutrina refere-se aos serviços prestados em “Repúblicas de Estudantes”, por exemplo. Alice Monteiro de Barros e Vólia Bomfim sustentam que o serviço doméstico também pode ser prestado a pessoas que se reúnem para viver comunitariamente, como em uma república de estudantes, onde não se explora atividade lucrativa⁶²¹. Porém, Bomfim vai além e esclarece que o mesmo entendimento não se aplica quando várias pessoas encontram-se casualmente no mesmo local (convento; república estudantil proporcionada pelo governo, graciosamente, para centenas de estudantes universitários; albergues etc.) e, para serviço doméstico, contratam uma faxineira ou cozinheira que presta serviço apenas para os que colaboram financeiramente com o trabalho, visto que, nesse caso, o empregador não poderá ser considerado doméstico porque o “grupo”, por não ter se reunido espontaneamente, não se assemelha à família: “são pessoas estranhas que habitam no mesmo lugar, como se fosse uma pousada ou um hotel gracioso. Ademais, as pessoas que se revezam de tempos em tempos, há rotatividade de hóspedes”⁶²².

Enfim, após trazidos esses conceitos, que já eram previstos antes mesmo da LC nº 150/2015, será analisada a principal contribuição que essa Lei trouxe na conceituação e caracterização do trabalhador doméstico: a quantidade de dias trabalhados na semana.

para o labor doméstico, mas ainda remunerada pelos pais pelos cinco dias da semana, conclui-se que a família foi alargada, passando a ser também empregadora, a partir de então, a esposa do filho. Isso porque o local (imóvel) da prestação de serviços domésticos não descaracteriza o vínculo, desde que o empregado seja pago e comandado pela mesma unidade familiar”. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 347.

⁶¹⁹ Ainda, para solução desse caso, poder-se-ia se aplicar a contratação mediante consórcio, o qual é uma tese inovadora para categoria do profissional doméstico e será abordado em seguida.

⁶²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 348.

⁶²¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010 p. 353.

⁶²² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 348.

3.1.1.1 Continuidade: “mais de duas vezes por semana”

Uma das principais contribuições da LC nº 150/2015⁶²³ foi esclarecer o conceito de empregado doméstico, incluída, de forma taxativa, a quantidade de mais de dois dias da semana trabalhados (para além do conceito da atividade como exercida por pessoa física, de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial), de modo a deslindar para quais trabalhadores a lei seria aplicada, visto que havia uma grande controvérsia para caracterizar empregado doméstico e diferenciá-lo do profissional autônomo diarista, ainda mais quando o labor não era prestado diariamente.

Assim sendo, a realidade é que o próprio código operante no Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico (Empregado Doméstico/Não Doméstico⁶²⁴) passou por recentes transformações. Antes da LC nº 150, publicada em 1 de junho de 2015, havia muita discussão jurisprudencial⁶²⁵ e doutrinária, de modo a caracterizar o vínculo trabalhista doméstico, em

⁶²³ A qual inclusive consta no artigo 1º da referida Lei: “Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁶²⁴ Aqui considerado o diarista, autônomo.

⁶²⁵ Havia muita discussão sobre o assunto, porém o TST posicionava-se quanto ao reconhecido como vínculo empregatício, em se tratando de empregado doméstico, quando a prestação laboral se dava por período habitual superior a duas vezes por semana. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL ANTERIOR AO ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 105/2015. INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS RECONHECEM A PERIODICIDADE DO LABOR POR DUAS VEZES POR SEMANA. EXCEPCIONALIDADE DO LABOR SEMANAL POR TRÊS VEZES. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO NÃO CARACTERIZADO. Pondera-se que, no caso em exame, a prestação laboral extinguiu-se anteriormente ao advento da Lei Complementar nº 105/2015 - diploma legal que trouxe novo tratamento normativo para disciplinar o trabalho doméstico, ampliando as suas garantias e definindo, de forma elucidativa: “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 seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana”. Não obstante essa definição objetiva sobre o período de dias semanalmente trabalhado ser tido como suficiente para configurar o vínculo empregatício, tem-se que a incidência das diretrizes da Lei nº 5.859/72 - vigente durante toda a contratação - não elide a presença dos pressupostos para a caracterização do liame laboral doméstico. Destaca-se que a jurisprudência dessa Corte Superior tem somente reconhecido o vínculo empregatício, em se tratando de empregado doméstico, quando a prestação laboral se dá por período habitual superior a duas vezes por semana. Nesse sentido, indicam-se os seguintes julgados da Subseção-1 de Dissídios Individuais do TST, referentes a períodos contratuais sob a égide da Lei nº 5.859/72. No caso, constata-se a ausência de efetiva continuidade, pois, segundo a Instância Ordinária, não se configurou trabalho habitual por mais de dois dias na semana. Não há, pois, como se reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, sendo indevidas as verbas daí decorrentes. À luz das premissas constantes no acórdão recorrido, tem-se que, decidida a matéria com base no conjunto probatório produzido nos autos, o processamento do recurso de revista fica obstado, por depender do reexame de fatos e provas, encontrando óbice na Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido” (AIRR-1001278-38.2016.5.02.0079, 3ª Turma. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT

especial, quando o profissional se enquadrava nos requisitos da CLT (quando configurada Subordinação, Onerosidade, Habitualidade, Pessoalidade, Pessoa Física, em âmbito residencial, à pessoa da família e não lucrativo), porém trabalhava uma, duas ou três vezes por semana^{626 627}. Ocorre que, após a publicação da lei, o requisito quanto à quantidade de dias ficou definido. Então, estaria inserido no Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana. Esse conceito trazido pela LC nº 150/2015, inclusive, foi além do previsto na convenção nº 189 da OIT, a qual não trouxe taxativamente a quantidade de dias da semana. Conforme artigo 1º da Convenção nº 189: “Para o propósito desta Convenção:[...], (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que esse trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico”.

Portanto, o conceito trazido na LC nº 150/2015 é bastante valioso, visto que reduziu muito a discussão judicial quanto ao vínculo de emprego do empregado doméstico⁶²⁸,

29/03/2019). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 1001278-38.2016.5.02.0079. Agravante: Elisabete da Silva. Agravado: Eduardo Bleiweiss Plotzky. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 27 de março de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692018477/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10012783820165020079>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶²⁶ O autor Martins sustentava que o que importava era a necessidade permanente da mão de obra do doméstico para o tomador, demonstrada pela repetição de seu trabalho durante todo o contrato, mesmo que o exercício uma vez só por semana, por quinzena ou mês, mas durante muitos meses ou anos. Assim, para o autor, seriam domésticos tanto o empregado que trabalhava de segunda a sexta, durante seis anos para uma família, como aquele que trabalhava apenas às segundas-feiras para a mesma família, durante esses mesmos seis anos. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, 2001. p. 135.

⁶²⁷ Antes da LC nº 150/15, a tese preponderante, tanto na doutrina como na jurisprudência, era a de que o trabalho prestado num só dia da semana para tomador doméstico (por exemplo, a faxineira, a passadeira, a congeleira etc) não gerava vínculo de emprego, por não ser contínuo o serviço prestado; aliás, tese que prevalece até hoje, mas agora porque a LC trata do tema. Para Cassar, até o advento da LC nº 150/15, o trabalho contínuo era aquele desenvolvido três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas a cada dia, por período não inferior a 30 dias. Todavia, a autora salientava ser possível, excepcionalmente, entender como empregado doméstico aquele que trabalhava apenas dois dias na semana, mas que ficava à disposição por 24 horas cada dia, por exemplo, no caso das enfermeiras particulares, acompanhantes, babás ou seguranças particulares, salientando que apenas o caso concreto poderia demonstrar o trabalho contínuo. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 343-344. O autor Godinho defendia que o trabalho desenvolvido uma ou duas vezes por semana, quinzena ou mês ensejava uma relação eventual, logo não podia ser considerado empregado doméstico, e, sim, diarista. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 360. Alice Monteiro de Barros, adotando o modelo contido na legislação argentina, defendia que o trabalho doméstico deveria ser configurado quando houvesse labor por mais de quatro dias por semana, por mais de quatro horas por dia, por um período não inferior a um mês para ser considerado empregado. E se assim não ocorresse, seria trabalhador doméstico eventual - diarista, sem vínculo de emprego. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005. p. 324.

⁶²⁸ “Antes da LC nº 150, alguns defendiam ser irrelevante. A diferença é que os critérios para apuração do trabalho “contínuo” deveriam ser os mesmos para o trabalho “não eventual” da CLT, isto é, o que importaria seria a necessidade permanente da mão de obra do doméstico para o tomador, demonstrada pela repetição de seu trabalho durante todo o contrato, mesmo que o exercício ocorresse uma vez só por semana, por quinzena

instituindo um marco, no sentido de que o trabalho prestado em mais de duas vezes por semana enquadra-se para aplicação da lei da categoria doméstica. Com esse conceito, pode-se entender que se estabeleceu o conceito de diaristas⁶²⁹ como aqueles profissionais que trabalham até duas vezes por semana, e esses restam totalmente desamparados da legislação trabalhista doméstica⁶³⁰. Porém, ainda surgem outras dúvidas. Uma delas é: se o empregador doméstico quiser contratar a profissional que labora duas vezes na semana como empregada doméstica, estaria impedido? A resposta, provavelmente, será que não está impedido, considerando-se o princípio da norma mais favorável. Nessa lógica, já decidiu a 5ª Turma do TRT4, porém não de forma unânime:

VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. TRABALHO ATÉ DUAS VEZES POR SEMANA. ARTIGO 1º DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015. Entendimento do Relator é de que, comprovado que o trabalho da reclamante era realizado até duas vezes por semana, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego na condição de doméstica, no período anterior ao anotado na CTPS, em razão do critério objetivo previsto no artigo 1º da Lei Complementar 150/2015. Porém, prevaleceu o entendimento majoritário da Turma, no sentido de que o empregador está livre para estabelecer contratualmente condições mais benéficas ao trabalhador do que aquelas previstas na referida lei complementar. Na espécie, nenhum óbice legal há para que o reclamado contrate a reclamante por experiência com trabalho em duas vezes por semana, mas tal contratação lhe impõe a obrigação de realizar o registro na Carteira Profissional, o que não o fez (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021094-29.2018.5.04.0004 ROT, em 29/07/2020; Desembargador Manuel Cid Jardon)⁶³¹.

Complicando mais um pouco: se na época da publicação da Lei a profissional trabalhava duas vezes por semana, com Carteira de Trabalho assinada, poderia o empregador, diante da lei, fazer a rescisão da profissional e contratá-la como diarista, mantendo a situação de labor? A resposta, nesse caso, poderia ser negativa, com amparo no princípio da inalterabilidade contratual *in pejus*⁶³² e princípio da proteção⁶³³, que regem o Direito do

ou mês, mas durante muitos meses ou anos. Alguns autores chamam essa corrente de teoria da (des)continuidade. Para os defensores de tal tese, seriam domésticos tanto o empregado que trabalhava de segunda a sexta, durante seis anos para uma família, como aquele que trabalhava apenas às segundas-feiras para a mesma família, durante esses mesmos seis anos. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 342.

⁶²⁹ Assim, caso o profissional que labora em serviços domésticos não se enquadre como empregado doméstico, estará enquadrado como diarista, o qual está totalmente desamparado de proteção jurídica.

⁶³⁰ Falar de diaristas é falar de uma maioria de mulheres que trabalham na informalidade, sem qualquer proteção social, e exercem também um serviço mais intenso diariamente, já que é comumente organizado num cronograma de faxinas — limpezas mais pesadas — ao longo da semana, em várias residências. Falamos de trabalhadoras que podem conseguir um rendimento médio por hora maior com a atividade de diarista, mas falamos também de um Estado omissivo na proteção dessas trabalhadoras. TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**: Feminismos Plurais. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 56.

⁶³¹ Verifica-se que a decisão foi por maioria, visto que o entendimento do relator era pelo não conhecimento do vínculo de emprego quando não ultrapassa duas vezes na semana.

⁶³² “O Princípio da Inalterabilidade Contratual *In Pejus* tem sua origem no Direito Civil, que considera que o contrato faz lei entre as partes (*pacta sunt servanda*). Por estarem obrigadas a cumprir o contrato, as partes

Trabalho, o qual veda alteração, mesmo que bilateral⁶³⁴, prejudicial ao empregado. Por outro lado, como a LC nº 150/2015 inova o conceito de doméstico, pode haver entendimento de que ocorreu alteração devido ao conceito trazido na lei, aplicando-se, assim, uma alteração compulsória⁶³⁵.

Também cumpre destacar que, após o conceito determinado pela LC nº 150/2015, a jurisprudência vem se posicionando no sentido de que, mesmo que estejam configurados os demais elementos caracterizadores da relação de emprego doméstico, em se tratando de trabalho doméstico em até dois dias na semana, isso não caracterizaria vínculo empregatício, diferindo totalmente do vínculo empregatício do trabalhador urbano. Nesse sentido é o fundamento da decisão do TRT da 13ª Região:

EMPREGADOR DE NATUREZA NÃO DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXISTÊNCIA. O fato de o reclamante laborar em estabelecimento comercial, de natureza não doméstica, dois dias por semana, não é suficiente para caracterizar o trabalho de natureza eventual, uma vez que eventual é aquele serviço realizado esporadicamente para atender a uma necessidade passageira, o que não é o caso dos autos (TRT-13 - RO: 00006273420195130007 0000627-34.2019.5.13.0007, Data de Julgamento: 12/08/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: 26/08/2020)⁶³⁶.

É possível identificar que nessa decisão restou bem claro que, por não se tratar de relação doméstica, foi reconhecido o vínculo de emprego, ainda que em dois dias por semana, ou seja, se fosse trabalho doméstico, não se reconheceria o vínculo. Porém, esse

não podem, livremente, alterar suas cláusulas no curso desse. Esse princípio civilista tem sido relativizado, pois o novo paradigma do direito comum é a ética, a boa-fé objetiva, a função social do contrato, o não abuso do direito, a proteção do hipossuficiente e a transparência nas tratativas, que permitem a manifestação de vontade de forma consciente (consentimento informado).” CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 205.

⁶³³ Como consequência lógica do princípio da proteção, a CLT veda alteração, mesmo que bilateral, quando prejudicial ao empregado (art. 468 da CLT). É válida, pois, qualquer alteração unilateral ou bilateral, que não cause prejuízo ao trabalhador, como aumento salarial ou redução da jornada, por exemplo. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 205.

⁶³⁴ Esse princípio apresenta algumas exceções, como se observará no decorrer da pesquisa. Supondo-se que o profissional tem interesse de reduzir a sua jornada devido ao interesse de fazer um curso pela manhã e, em razão disso, solicita ao empregador redução de jornada. Nesse caso, havendo manifestação do profissional, poderá haver a redução de jornada e salário.

⁶³⁵ Conforme Volia, “as alterações contratuais podem ser divididas, quanto aos efeitos, em voluntárias, quando dependerem da vontade das partes, ou compulsórias, quando impostas por lei”. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 205.

⁶³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 1000417-59.2018.5.02.0054. Agravante: Chirlei dos Santos Araujo. Agravado: Belino Tancredo Righetto. Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho. 26 de agosto de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212811999/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10004175920185020054>. Acesso em: 20 maio 2022.

entendimento, para definição ou não de emprego doméstico, desconsidera o principal pressuposto da caracterização do vínculo de emprego, que é a subordinação.

No que se refere à quantidade de dias trabalhados, dúvidas e controvérsia também são levantadas quando ocorre o labor nos finais de semana⁶³⁷. Por exemplo, a profissional que inicia seu labor no sábado pela manhã, às 9h, e vai embora na segunda pela manhã, às 9h. Considerando-se o dia como 24h, de sábado, às 9h, até às 9h de domingo, seriam 24h, e de domingo, no mesmo horário, para segunda, às 9h, também seriam contabilizadas 24h. Assim, essa situação poderia ser considerada sem vínculo. Por outro lado, se houver o entendimento de que sábado é um dia da semana, domingo outro e segunda outro, há a prestação de labor por três dias na semana, sendo considerado vínculo empregatício⁶³⁸.

Nesse sentido, segue decisão da 1ª Turma do TRT-3, decorrente de um caso concreto em que uma cuidadora exercia jornada de trabalho com início no sábado, às 9h, e finalização na segunda, no mesmo horário, na qual foi reconhecido o vínculo empregatício doméstico⁶³⁹:

VÍNCULO DE EMPREGO. No que se refere ao requisito da continuidade, data venia, entendo que restou comprovado o labor durante três dias da semana. Isso porque a Reclamante chegava para trabalhar ao sábado, às 9h da manhã, e somente deixava a residência dos Reclamados na segunda-feira, às 9h. Assim, a prestação de serviços se dava aos sábados, domingos e segundas-feiras, ainda que nesse último dia a jornada se encerrasse às 9h, quando outra cuidadora assumia o posto de trabalho. Por todo o exposto, presentes todos os requisitos exigidos pelo art. 1º da Lei Complementar 150/2015, reconheço a existência de vínculo de emprego doméstico entre a Reclamante e o 1º Réu em 11/11/2017, na função de cuidadora. Em suma, dou provimento ao recurso ordinário para declarar a existência de vínculo de emprego doméstico entre a Reclamante e o 1º Réu em 11/11/2017, na função de cuidadora.⁶⁴⁰

Também em situação semelhante, em que a profissional cuidadora iniciava sua jornada no sábado, às 8h, e a encerrava na segunda, no mesmo horário, houve requerimento de vínculo de

⁶³⁷ Em que restam configurados todos os elementos caracterizadores da relação de emprego doméstico, porém restando dúvida quanto à quantidade de dias.

⁶³⁸ Conforme já mencionado, Vólia Bomfim, antes mesmo do advento da LC nº 150/2015, sustentava que “era possível, excepcionalmente, entender como empregado doméstico aquele que trabalhava apenas dois dias na semana, mas que ficava à disposição por 24 horas cada dia, por exemplo, no caso das enfermeiras particulares, acompanhantes, babás ou seguranças particulares. Apenas o caso concreto poderia demonstrar o trabalho contínuo”. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 342.

⁶³⁹ O mérito da decisão é do TRT3, retirada de acórdão do TST que negou provimento ao Agravo de Instrumento interposto da decisão do TRT, que, em sede de RO, deu provimento ao recurso da Reclamante para reconhecer o vínculo doméstico como empregada doméstica e, em razão disso, determinou o retorno dos autos à origem para decisões dos outros pedidos de mérito.

⁶⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Processo nº 0010010-93.2020.5.03.0002 (RORSUM)**. Recorrente: Edoliza Rosa de Oliveira. Recorrido: Paulo Henrique de Carvalho Chamon, Almerica Carvalho Chamon. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Minas Gerais, 5 de junho de 2022. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1146318167/rops-100109320205030002-mg-0010010-9320205030002/inteiro-teor-1146318177>. Acesso em: 05 jun. 2022.

emprego, sob a alegação de que a profissional laborava quarenta e seis horas semanais estando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. A 8ª Turma do TRT da 2ª Região decidiu pelo não reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse caso, o Tribunal fundamentou:

Isso porque a própria reclamante confessa, em sua inicial, que laborava apenas dois dias por semana ('cumpria a seguinte jornada regular de trabalho: de sábado, às 8h, às 8h da segunda-feira, sempre com intervalo de 1h para refeição e descanso' - ID efbe843, pág. 2 - g.n.), o que afasta, de plano, sua pretensão de ver o vínculo de emprego doméstico reconhecido, ante o teor do caput do artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 *verbis*:

'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 seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei' (g.n.).

Nesse ínterim, não se vislumbra continuidade na prestação laboral doméstica, requisito essencial à caracterização do vínculo pretendido (artigos 1º da Lei nº 5.859/72, 1º da LC nº 150/2015 e 2º e 3º da CLT), não merecendo guarida a insurgência recursal⁶⁴¹.

Embora haja entendimentos diversos⁶⁴², entende-se que é necessário analisar caso a caso, de modo a identificar, através do código do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico (Doméstico/Não Doméstico⁶⁴³), se o profissional estaria inserido em suas comunicações e estruturas. Supondo-se que a profissional chegue ao local de trabalho no sábado pela manhã, labore durante o sábado e o domingo, porém no domingo durma nesse local por opção, para não ter de ir embora da residência à noite, e, ao acordar, não realize nenhuma atividade e vá embora, nesse caso, poderia haver a possibilidade de não reconhecimento do vínculo, considerado o labor apenas no sábado e domingo. Porém, se a profissional dorme de domingo para segunda, por necessidade dos empregadores, e, ao acordar, serve-lhes o café da manhã e vai embora, esse dia, ainda que em jornada mínima, deve ser considerado como trabalhado, configurando 3 dias de labor (sábado, domingo e segunda)⁶⁴⁴.

Cumprir destacar que se a LC nº 150/2015, ao invés de fixar a continuidade dos trabalhos em número de dias na semana, tivesse fixado horas semanais trabalhadas para

⁶⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso ordinário**: RO 1000417-59.2018.5.02.0054. Recorrente: Chirlei dos Santos Araujo. Recorrido: Belino Tancredo Righetto. Relator: Marcelo Freire Gonçalves. 12 de junho de 2019. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000417-59.2018.5.02.0054/2#5d238f4>. Acesso em: 05 jun. 2022.

⁶⁴² Em pesquisa ao TST, não se encontrou jurisprudência com esse objeto. Em todos os casos que chegaram ao TST, não foram analisados os méritos.

⁶⁴³ Sublinha-se que o não doméstico está fora do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, logo no ambiente, podendo ser considerado o Autônomo, Celetista, Rural, ou seja, tudo que não seja doméstico.

⁶⁴⁴ Ainda há outra questão a ser analisada: o que é realmente jornada de trabalho? Deve ser considerado jornada de trabalho o período em que a profissional dormiu na residência? Isso será elaborado e respondido no item adicional noturno.

configuração do vínculo trabalhista doméstico, reduziria significativamente a complexidade na observação de alguns casos. Assim se posiciona Cassar:

Nossa crítica sobre o atual conceito legal de doméstico permanece, pois o legislador deveria vincular a carga horária semanal ao número de dias trabalhados. A situação ideal seria o legislador fixar que empregado doméstico é aquele que labora mais de 24 horas semanais para o mesmo tomador ou por três dias ou mais por semana, cujas jornadas semanais somem 24 horas ou mais, em período não inferior a 30 dias. Assim, a professora particular, que frequenta a casa da família quatro dias por semana, por apenas duas horas por dia, continua não sendo empregada doméstica, pois só trabalha 8 horas semanais⁶⁴⁵.

Porém, como o texto da lei não cita horas e, sim, dias da semana⁶⁴⁶, é necessário recorrer a outras fontes de produção de Direito do Trabalho Doméstico para se chegar à construção de estruturas que possam identificar e conduzir relações domésticas na forma das expectativas normativas trazidas pela LC nº 150/2015. Nesse caso, em que há a frustração de uma expectativa normativa, que não conseguiu cumprir seu papel na integralidade, cabe ao judiciário, que está no centro do Direito, a resolução de conflitos. De acordo com Luhmann, as cortes de justiça estão alocadas no centro do sistema jurídico⁶⁴⁷. A sua função principal é o exercício da competência para a resolução de conflitos, utilizando-se das expectativas normativas presentes no sistema jurídico. Assim, a principal característica da atuação do judiciário é o seu poder-dever de resolver os problemas através de leis e, em casos em que seja impossível resolvê-los através da interpretação literal, utilizar outros fundamentos, como princípios, analogias e precedentes⁶⁴⁸, que o descrevem, gerando, com isso, novas realidades. Ainda não há unanimidade nas decisões prolatadas. Por vezes, isso é uma construção que demora longos anos.

Portanto, diante de todos os conceitos trazidos, referentes à caracterização do empregado doméstico para fins de aplicação da LC nº 150/2015, conclui-se que, preenchidos os requisitos previstos na lei, que conceituam o trabalhador doméstico como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial”, por mais de 2 (dois) dias por

⁶⁴⁵ Para a autora, o equívoco legislativo está na fixação da continuidade do trabalho em número de dias na semana, ignorando a quantidade de horas semanais trabalhadas. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 342.

⁶⁴⁶ Na Itália, os empregados domésticos têm sua situação regulamentada pela Lei n. 339, de 1958, que estabelece como requisito para configuração desse tipo de relação empregatícia a prestação de serviço continuado por, pelo menos, quatro horas diárias, aplicando-se o Código Civil aos que trabalham em jornada inferior. ITALIA. Legge 2 aprile 1958, n. 339. **Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**, Roma, n. 93, p. 1677-1669, 2 apr. 1958. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1958-04-02;339!vig>. Acesso em: 16 jun. 2022.

⁶⁴⁷ LUHMANN, Niklas. **Law as a social system**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 286.

⁶⁴⁸ LUHMANN, Niklas. **Law as a social system**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 288.

semana”, o doméstico não está atrelado necessariamente a atividades como cozinheira, babá, faxineira, motorista, governanta, vigia, jardineiro, o mordomo, a copeira e a lavadeira.

Então, é necessário estudar, com maior particularidade, os principais tipos de empregado doméstico.

3.1.2 Espécies de empregado doméstico e algumas controvérsias

Buscando uma melhor compreensão sobre o tema, é pertinente reiterar que o empregado doméstico não é apenas aquele que executa as tarefas com a limpeza e cuidados com a casa, pois existe uma grande gama de trabalhadores que cumprem atividades diferentes daquelas comumente tidas como o labor doméstico, que se enquadram na categoria de Direito Doméstico. Esse é o entendimento da doutrina e jurisprudência, porém cabe ressaltar posição isolada do autor Otávio Bueno Magano, o qual sustenta que o enquadramento como doméstico só pode ocorrer quando os serviços forem “próprios da vida do lar”⁶⁴⁹.

Por conseguinte, além das atividades que já foram abordadas, é pertinente demonstrar alguns tipos de atividades que podem gerar dúvidas para fins de enquadramento na LC nº 150/2015, que regula o trabalho doméstico, ressaltando algumas complexidades. Assim, entre outras situações, será analisado se também pode ser aplicada essa Lei a um médico que trabalha todos os dias, durante meses, na casa de um paciente para acompanhá-lo; ao piloto do avião particular do rico executivo; à enfermeira ou técnica de enfermagem da idosa, que executa seu serviço em sistema de trabalho de 12 horas por 36 de descanso, acompanhando a paciente em casa ou no hospital (de forma particular); à professora que, diariamente, presta assistência à criança, em complemento à escola ou *homeschooling*.

Uma categoria também comum são os profissionais especializados- assessores particulares. Na categoria assessor particular encaixa-se uma grande gama de profissionais, como a secretária particular, o personal trainer, personal organizer, personal shopper⁶⁵⁰, personal diet⁶⁵¹. Nos dias de hoje, muitas pessoas estão utilizando os serviços especializados

⁶⁴⁹ MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Direito individual do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr 1992. v. 2, p. 123.

⁶⁵⁰ Personal Shopper é um comprador cuja função é auxiliar os clientes a encontrar as opções de compra mais assertivas para atender às suas demandas de forma satisfatória. Inicialmente o profissional dessa área atuava no setor fashion, prestando consultoria não somente no tocante a encontrar melhores preços, mas também para selecionar looks mais assertivos. O QUE é e como converter-se em personal shopper. *In*: DIVULGAÇÃO dinâmica: the education club. Sevilla, enero 19, 2021. Disponível em: <https://www.divulgacaodinamica.pt/blog/o-que-e-e-como-converter-se-em-personal-shopper/>. Acesso em: 05 jun. 2022.

⁶⁵¹ Personal Diet é o atendimento nutricional domiciliar e personalizado, em que o profissional nutricionista avalia, orienta e ensina o cliente e/ou sua família a fazer da alimentação sua maior fonte de saúde, de forma

que esses profissionais têm para oferecer. Além do mais, como já destacado acima, durante o período de pandemia (em razão do Covid 19)⁶⁵², surgiu a figura da professora que passou assistência à criança e ao adolescente diariamente. Inclusive, esse foi um mercado que surgiu com muita força nessa época, em que escolinhas e escolas fecharam, professoras ficaram desempregadas e muitas mães precisaram de auxílio às crianças, até mesmo para acompanhamento do *homeschooling*^{653 654}, visto que as aulas ocorriam integralmente de forma on-line.

Também há que se ressaltar que, muitas vezes, esses serviços, embora prestados todos os dias, geralmente ocorrem por período de apenas uma hora, como a aula do personal trainer ou do professor particular. Nesse sentido, cabe analisar se nessas situações poderia haver a configuração do vínculo. Sobre o tema, Cassar fundamenta que a tese vencedora é a de que não se aplica o vínculo doméstico⁶⁵⁵ no caso de o trabalho ser exercido em apenas 1h, ainda que todos os dias⁶⁵⁶. Porém, essa afirmação tem que ser analisada com muita cautela, pois o

personalizada, respeitando todas as individualidades. Por vezes, esses profissionais prestam labor de uma ou duas semanas durante o dia inteiro. GONZALEZ, Yasmin. O que é personal diet? In: NUTMED: cursos de nutrição. Rio de Janeiro, 29 abr. 2018. Disponível em: <https://nutmed.com.br/blog/nutricao-clinica/o-que-e-personal-diet#:~:text>

=Voc%C3%AA%20sabe%20o%20que%20%C3%A9%20personalizada%20respeitando%20todas%20as%20individualidades. Acesso em: 5 jun. 2022.

⁶⁵² Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma **pandemia**. O termo “**pandemia**” refere-se à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Histórico da pandemia de COVID-19**. Washington: OPAS, D.C., 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2011%20de%20mar%C3%A7o%20de,%20a%20COVID-19%20foi%20caracterizada%20pela%20OMS%20como%20uma%20pandemia.>

C3%A7o%20de,%20a%20COVID-19%20foi%20caracterizada%20pela%20OMS%20como%20uma%20pandemia. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁵³ O *homeschooling* ou ensino domiciliar é uma modalidade que se pretende aplicar na educação básica do Brasil. Hoje, o ensino é feito no ambiente escolar, dentro das escolas e dos colégios, em uma coparticipação de responsabilidades entre União, estados, Distrito Federal e municípios. A União tem competência para legislar sobre as diretrizes e bases da educação nacional, enquanto aos demais entes compete proporcionar a forma de acesso à educação. Assim, cada ente federativo tem sua responsabilidade na administração desse ensino,

⁶⁵⁴ No dia 26/05/22 chegou ao Senado o projeto que autoriza a educação domiciliar, conhecida como *homeschooling*, no Brasil. O PL n° 1.388/2022 foi aprovado pela Câmara no dia 19 de maio de 2022 (como PL 3.179/2012) e já está na Comissão de Educação (CE) do Senado. O relator é o senador Flávio Arns (Podemos-PR). PROJETO que autoriza educação domiciliar começa a ser discutido no Senado, **Agência Senado**, Brasília, DF, 26 maio 2022. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/05/26/projeto-que-autoriza-educacao-domiciliar-comeca-a-ser-discutido-no-senado#:~:text=Chegou%20ao%20Senado%20nesta%20semana,Arns%20\(Podemos%20PR\).](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/05/26/projeto-que-autoriza-educacao-domiciliar-comeca-a-ser-discutido-no-senado#:~:text=Chegou%20ao%20Senado%20nesta%20semana,Arns%20(Podemos%20PR).) Acesso em: 16 jun. 22.

⁶⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 351.

⁶⁵⁶ Inclusive, conforme mencionado no título 2.1.1.4 Continuidade “mais de duas vezes por semana”, fundamenta-se que equívoco legislativo está na fixação da continuidade dos trabalhos em número de dias na semana, ignorando a quantidade de horas semanais trabalhadas. Para a autora Cassar, “a situação ideal seria o legislador fixar que empregado doméstico é aquele que labora mais de 24 horas semanais para o mesmo tomador ou por três dias ou mais por semana, cujas jornadas semanais somem 24 horas ou mais, em período não inferior a 30 dias”. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 344.

fato do não reconhecimento do vínculo não corresponde somente à mínima quantidade de horas trabalhadas, mas à falta de subordinação, que pode não restar configurada.

Por outro lado, há que se analisar que as referidas professoras mencionadas (não as que ministram aulas particulares, mas, sim, as que exercem a profissão de acompanhamento pedagógico e homeschooling que surgiu durante a pandemia), que muitas vezes estão trabalhando durante turnos integrais com as crianças, por vezes todos os dias, ou, ainda que seja, em três tardes na semana, substituindo muitas vezes as atividades de babás, podem estar totalmente enquadradas na LC nº 150/2015, só não ocorrendo dessa forma quando o serviço é prestado através de uma empresa.

Esses são alguns exemplos de atividades prestadas por pessoas físicas, porém a maioria dos contratos acima se concretiza como de prestação de serviços. Entretanto, se houver, nesse trabalho residencial à pessoa da família, em mais de duas vezes por semana, sem fins lucrativos, a caracterização dos requisitos subordinação, onerosidade, habitualidade, pessoalidade, poderá haver o enquadramento desses profissionais como empregados domésticos. Isso ocorre porque, muitas vezes, o vínculo compreende os pressupostos necessários para tal configuração⁶⁵⁷.

Em pesquisa jurisprudencial sobre o tema, em nível de TRT e TST, identificou-se que a presente questão não foi objeto de discussão judicial, e isso, provavelmente, pode ter ocorrido pelo fato de esses trabalhadores terem certa autonomia na prestação de labor ou até mesmo porque os profissionais qualificados não têm interesse de se enquadrar na categoria de profissionais domésticos.

A realidade é que serviços especializados podem se enquadrar na atividade doméstica. Um exemplo muito corriqueiro são as técnicas de enfermagem e enfermeiras. Esta atividade especializada em cuidados de técnico de enfermagem ou enfermeira, de finalidade não lucrativa, à pessoa ou à família, no âmbito residencial, como trabalho doméstico já gerou muitas controvérsias. Porém, ainda que esse assunto, atualmente, já esteja pacífico na jurisprudência, optou-se por abordá-lo, visto que há uma grande quantidade de profissionais na área de enfermagem que laboram como empregados domésticos⁶⁵⁸.

Boa parte da população, ao atingir a idade avançada ou ao ser acometida por alguma situação que limite sua locomoção ou afete gravemente sua saúde, precisa dos serviços de um

⁶⁵⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: Ltr. 2011. p. 41.

⁶⁵⁸ No Esocial, consta o seguinte código para cadastramento destes profissionais: 025- Atendente de enfermagem no serviço doméstico.

enfermeiro ou cuidador⁶⁵⁹, e, mesmo que a atividade seja bastante especializada, é possível enquadrá-la na categoria de empregado doméstico, isso se o profissional preencher todos os pressupostos para tanto⁶⁶⁰. Assim, conclui-se que o que determinará se o profissional é empregado doméstico é o fato de ele trabalhar mais de duas vezes por semana, de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e com finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, e não o tipo de trabalho que ele exerce ou sua natureza⁶⁶¹.

O que ocorre é que os profissionais, muitas vezes, não querem ser reconhecidos como profissionais domésticos, havendo uma resistência em fazer parte do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, diante de todo o contexto discriminatório desse tipo de labor (já analisado neste trabalho). Além do mais, muitos profissionais dessa área (que trabalham cuidando de idosos, em sua maioria, mas também, muitas vezes, de crianças⁶⁶²) preferem receber por diária, visto que o valor imediato resulta maior e mais significativo ao orçamento pessoal.

Há, pois, uma cultura de contratação de profissionais enfermeiros ou técnicos de enfermagem dessa forma. Isso porque, para o empregador, também pode ser menos oneroso do que pagar todos os adicionais e encargos devidos, que passaram a ser de grande monta após a EC nº 72/2013⁶⁶³. Alguns profissionais trabalham só nessa modalidade, outros intercalam jornadas em hospitais, entendendo o trabalho doméstico apenas como o *Freelancer*. Ocorre que se esse profissional laborar com continuidade — mais de duas vezes por semana — e com subordinação -, poderá haver a configuração do vínculo empregatício, gerando uma ação trabalhista bastante onerosa aos empregadores. Nesse caso, novamente, o principal elemento a se analisar é a subordinação. Supondo-se que a empregadora, sempre que

⁶⁵⁹ Tem-se um problema de grande monta quando se volta os olhos para o fato de a população brasileira possuir, hoje, um considerável número de idosos, vindo a se alargar a figura dos cuidadores de idosos, profissão essa ainda não regulamentada. Somam-se a isso os inúmeros casos de pessoas enfermas que estão em tratamento domiciliar, necessitando dos cuidados de enfermeiros em tempo integral. Sejam os cuidadores de idosos, sejam os enfermeiros, no caso de acompanhamento domiciliar, todos são enquadrados como trabalhadores domésticos. Esse tipo de serviço é muito oneroso, cabendo à família custeá-lo, pois, muitas vezes, o idoso ou enfermo não faz planejamento para tanto.

⁶⁶⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr. 2011. p. 40.

⁶⁶¹ Como veremos a seguir, o trabalho doméstico pode ser exercido por diversas profissões especializadas. Conforme Alice Monteiro de Barros, “equipara-se a doméstico a pessoa que, no âmbito residencial de alguém, presta serviços contínuos de acompanhamento à pessoa idosa ou serviços de asseio e enfermagem a membro da família doente ou inválido, sem qualquer finalidade lucrativa”. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 343.

⁶⁶² Muitas técnicas de enfermagem que trabalham em maternidades de hospitais oferecem seus serviços a mães que contratam a profissional para labor na residência. Essa profissional é contratada para ajudar nos cuidados com o bebê, mas acaba seguindo no mesmo labor por muitos anos (como uma espécie de babá).

⁶⁶³ NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. O (quase) fim do empregado doméstico – O paradoxo dos direitos sociais implantados pela EC 72/2013. **Revista de Direito do Trabalho, RDT**, São Paulo, n. 151. p. 23, 2013.

precisa dos serviços da profissional, envia mensagem para ela, e essa decide se poderá laborar ou não, há indícios de que não há subordinação. Porém, se os dias já são predeterminados (por exemplo, a profissional labora um dia, na semana de segunda a sexta, e todos os finais de semana), provavelmente haverá reconhecimento do vínculo, se configurados todos os elementos caracterizadores do vínculo de emprego doméstico. E havendo o reconhecimento do vínculo, são devidos todos os direitos trabalhistas previstos na EC nº 72/2013⁶⁶⁴.

Ocorre que o reconhecimento desses profissionais (que já demandam salários mais altos) como empregados domésticos pode trazer situações desalentadoras, pois o custo da manutenção desses trabalhadores (cuidadores mais especializados), pode se tornar inviável, tendo em vista o alto custo dos encargos trabalhistas, principalmente por causa do adicional noturno e das horas extras. Lembrando que são diversos casos em que o idoso ou enfermo precisa dos cuidados de mais de um cuidador, ou de um enfermeiro, em sistema de rodízios⁶⁶⁵. Embora o Direito do Trabalho Doméstico não consiga produzir decisões/comunicações com base no argumento de custo/prejuízo, pode haver irritações do meio ao sistema a fim de que ele se reproduza em suas estruturas, trazendo expectativas normativas diferenciadas para a categoria de cuidadores.

Sobre o tema retro citado, já houve Projeto de Lei: o PL nº 1385/2007⁶⁶⁶, que, inicialmente, dispôs sobre a regulamentação da profissão de babá, foi apresentado em 2007, porém, na evolução da análise da matéria, outras modalidades de cuidados foram também contempladas, entre elas o cuidador de idoso. Assim, foi elaborado o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 11, de 2016 (PL nº 1.385, de 2007, na origem), o qual buscava estabelecer a regulamentação da profissão de cuidador, subdividindo-a em quatro espécies: Cuidador de Pessoa Idosa; Cuidador Infantil; Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara.

A Câmara dos Deputados, na época, elaborou um trabalho minucioso de adequação da proposta à nova realidade legislativa⁶⁶⁷, corrigindo aspectos considerados inconstitucionais,

⁶⁶⁴ Cumpre ainda destacar que essa lógica de caracterização de vínculos domésticos aplica-se a todas as categorias diferenciadas, tais como advogados, administradores, porém se destacou o profissional da enfermagem, em razão de ser um dos profissionais mais requisitados como cuidador de idoso e crianças.

⁶⁶⁵ NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. O (quase) fim do empregado doméstico – O paradoxo dos direitos sociais implantados pela EC 72/2013. **Revista de Direito do Trabalho, RDT**, São Paulo, n. 151. p. 15-16, 2013.

⁶⁶⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei 1385/2007**. Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Babá. Proposto em 21 de junho de 2007, por Felipe Bornier - PHS/RJ. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2007. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=356737>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁶⁷ Conforme último parecer da CCJ: “Em relação à constitucionalidade material da proposição, temos que ela está em consonância com o art. 7º da Carta Magna, que trata da proteção aos direitos dos trabalhadores. A matéria

contemplando a regulamentação das quatro espécies de cuidadores a que se refere a ementa. Os dispositivos que constam no texto fixaram os requisitos mínimos para o exercício da atividade⁶⁶⁸ (inclusive o curso de preparação, que será abordado posteriormente neste estudo). Porém, o projeto previa a contratação em três modalidades (pessoa física, jurídica e microempreendedor individual⁶⁶⁹), não estabelecendo direitos mínimos nesse tipo de contratação como pessoa jurídica⁶⁷⁰. Nesse sentido, previa o art. 4º da referida proposta legislativa:

Art. 4º O cuidador poderá ser contratado livremente pelo empregador, contratante ou tomador de serviço, sendo ainda permitida a sua organização por meio das seguintes modalidades:

também está associada a praticamente todo o Capítulo VII, do Título VIII, do texto constitucional, no qual se cuida da família, da criança, do adolescente, do jovem e do idoso. Nesse capítulo, o art. 227 dispõe sobre a proteção às crianças, jovens e adolescentes, e o art. 230 trata da proteção às pessoas idosas. Por sua vez, as pessoas com deficiência são protegidas e citadas em diversos dispositivos constitucionais. No mérito, somos favoráveis à aprovação da proposta. Os cuidadores de idosos, crianças, pessoas com deficiência ou doença rara exercem suas funções como auxiliares da família e do Estado. São fundamentais para a manutenção sadia das relações sociais e para oferecer tranquilidade aos demais trabalhadores que precisam desse auxílio para desempenhar as suas atividades. Há mudanças relevantes no perfil etário da população brasileira, e a própria família adquire novas configurações. O futuro irá trazer novas responsabilidades sociais, e o legislador precisa estar atento a essas novas variáveis. Precisamos estimular a formação de profissionais capacitados para ocupar os empregos e ocupações em disponibilidade crescente. A regulamentação dessas atividades é uma resposta necessária do Estado e da sociedade para a tarefa gigantesca que se apresenta. Pode, também, representar um estímulo vital para a formalização dos contratos de trabalho, que hoje são, em grande parte, informais. Formalizados os empregos, haverá estímulos à capacitação, e todos ganharão com isso, principalmente aqueles que dependem de cuidados especiais. Com a valorização desses profissionais, estaremos diminuindo os maus-tratos, os casos de violência ou o simples desleixo com idosos, crianças e pessoas com deficiência ou doenças raras. A aprovação da proposta em exame representa, em nosso entendimento, uma evolução legislativa que contemplará uma categoria ainda em organização. Cremos que os resultados podem ser muito positivos, com ganhos para a saúde e a educação, principalmente”. BRASIL. Senado Federal. **Parecer (Sf) nº 23, de 2019**. Da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 11, de 2016, que cria e regulamenta as profissões de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara. E dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7949264&ts=1630411986733&disposition=inline>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁶⁸ Art. 3º O cuidador deverá preencher os seguintes requisitos para o exercício da atividade: I – possuir no mínimo dezoito anos completos, salvo na condição de estagiário ou aprendiz; II – haver concluído o ensino fundamental ou correspondente; III – haver concluído, com aproveitamento, curso de qualificação profissional, conforme disposto na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, inclusive com formação inicial e continuada, organizado e regulamentado pelo Ministério da Educação, em consonância com o Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004; IV – não ter antecedentes criminais; V – apresentar atestado de aptidão física e mental. Parágrafo único. As pessoas que já se encontrarem exercendo atividades próprias de cuidador há, no mínimo, dois anos, por ocasião da data de publicação desta Lei, ficam dispensadas da exigência a que se refere o inciso III do caput deste artigo, devendo cumpri-la nos três anos seguintes à vigência desta Lei. BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei 1385/2007**. Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Babá. Proposto em 21 de junho 2007, por Felipe Bornier - PHS/RJ. Brasília, DF: Senado Federal, 2007. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=356737>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁶⁹ Esse ponto merece maior cautela, visto que está de encontro com a institucionalização da previsão das expectativas normativas estruturadas após longo período histórico pela LC 150/15.

⁶⁷⁰ A contratação como pessoa jurídica também pode estabelecer direitos mínimos. Um exemplo é a Lei do Representante Comercial, que estabelece, nos casos de rescisão sem justa causa por parte do empregador, o **direito** a uma indenização não inferior a 1/12 (um **doze avos**) do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação.

- I – quando empregado por pessoa física, para trabalho por mais de dois dias na semana, atuando no domicílio ou no acompanhamento de atividades da pessoa cuidada, será regido pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015;
- II – quando empregado por pessoa jurídica, será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislação correlata;
- III – quando contratado como Microempreendedor Individual, será regido pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, e legislação correlata⁶⁷¹.

No decorrer da tramitação do projeto, foi realizada uma consulta pública, em 2019. Houve poucos votos⁶⁷², sendo que a maioria optou pela sua aprovação.

Figura 2- Consulta Pública



Fonte: Senado Federal.⁶⁷³

Conforme ilustração acima, a maioria votou SIM para o projeto de lei apresentado, que, porém, foi vetado na integralidade pelo Presidente das República.

A realidade é que esse projeto, embora tenha sido discutido por alguns anos, bem como tenha passado por diversos ajustes, considerando-se que foi proposto em 2007, e a Lei Complementar da categoria doméstica foi publicada no decorrer da sua tramitação, em 2015, não apresentou teor para poder ser realmente aprovado, visto que se resumiu a dar nova nomenclatura aos profissionais⁶⁷⁴, estabelecer requisitos para a profissão e retirar os

⁶⁷¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei 1385/2007**. Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Babá. Proposto em 21 de junho 2007, por Felipe Bornier - PHS/RJ. Brasília, DF: Senado Federal, 2007. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=356737>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁷² Provavelmente grande parte da população, inclusive da própria categoria, nem mesmo sabia a respeito deste projeto de lei.

⁶⁷³ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei da Câmara nº 11, de 2016**. Cria e regulamenta as profissões de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125798>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁷⁴ O que poderia representar uma qualificação para a classe de cuidadores de idosos e infantil (babá).

profissionais do aparato da LC nº 150/2015⁶⁷⁵, sugerindo que a profissão fosse exercida por microempreendedor individual⁶⁷⁶ - e, nesse caso, não trazia regulamentação sobre muitos pontos necessários, tais como tempo à disposição ou adicionais devidos nas noites dormidas. O veto representa uma comunicação política, no sentido de que o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, que, com muita luta, criou expectativas normativas, não poderia ter suas estruturas abaladas. Além do mais, se aprovado o referido Projeto de Lei, esse subsistema teria que recorrer a sua estrutura interna e reproduzir-se, para que uma lei dessas não tivesse validade na sua integralidade, como, por exemplo, através de ação de inconstitucionalidade, ou até mesmo criação de uma legislação específica para esse tipo de labor.

O fato é que, embora se defenda que ter uma lei específica para os cuidadores (de idoso, enfermo e infantil) poderia gerar um reconhecimento e qualificação para a referida categoria, e que essa lei poderia fazer, inclusive, referência aos direitos já previstos na legislação doméstica, além de outros ajustes necessários à classe, sabe-se da dificuldade de um processo legislativo de tamanha monta. Assim, observa-se que a LC nº 150/2015, quando publicada, poderia ter previsto um título específico para os cuidadores, estabelecendo regras para situações de profissionais que dormem no labor, porém assim não o fez, até porque, conforme já salientado, a lei dificilmente terá condições de prever todas as possibilidades criadas pela dinâmica da vida em sociedade. Por isso, é necessário contar com outras fontes circulares de produção de expectativas normativas, como, por exemplo, as convenções coletivas e os contratos de trabalho, para o deslinde de alguns casos na prática ou, inclusive, de decisões judiciais, quando houver desrespeito à razoabilidade ou aos direitos mínimos.

Outra atividade que gera algumas discussões no tocante à natureza jurídica de emprego doméstico é a de motorista, acerca da qual se fará análise a seguir.

O Motorista particular, para ser considerado empregado doméstico, é aquele que presta serviços como pessoa física relacionados à residência e ao empregador, bem como à sua família, como conduzi-los de casa ao trabalho ou vice-versa, ao supermercado para fazer compras, ao médico, ou até mesmo transportar as crianças para a escola. A questão da finalidade é também o diferenciador entre o motorista particular e o motorista empregado celetista.

Nas palavras de Martins, para se

⁶⁷⁵ Após longos anos de demora para uma proteção legal.

⁶⁷⁶ Gravemente, estabelecia que poderia haver a contratação dessa classe na qualidade de microempreendedores individuais, sem qualquer proteção legal.

distinguir efetivamente se o motorista é doméstico ou não, deve-se verificar para quem os serviços são efetivamente prestados: para o empregador doméstico ou para a empresa de seu patrão. Não será considerado empregado doméstico aquele que presta serviços para a pessoa jurídica, mas só aquele que faz em favor de pessoa física, para o seu âmbito residencial, não tendo a prestação de serviço uma finalidade lucrativa⁶⁷⁷.

Dessa forma, diante dessas considerações, não restam dúvidas de que o motorista chamado para exercer atividades sem fins lucrativos a pessoa da família, através do aplicativo Uber, ainda que, coincidentemente, em diversos dias da semana, seja o mesmo motorista, não se enquadra como profissional doméstico, visto que, se houvesse um vínculo trabalhista, esse seria de empregado comum, e o empregador seria a plataforma de compartilhamento, a qual tem fins lucrativos. Por outro lado, se o passageiro, em razão de ter gostado do serviço do motorista do Uber, ou até mesmo em razão de ele ter oferecido seus serviços particularmente, pega o telefone particular do motorista e, começa a chamá-lo individualmente para atender necessidade pessoal ou da família, sem fins lucrativos, diariamente ou, no mínimo, três vezes por semana, com dias fixos e subordinação, poderá haver, nesse caso, a configuração de um vínculo trabalhista doméstico.

Uma outra dúvida que surge é se havendo a caracterização do vínculo trabalhista de motorista para pessoa ou família, esse estaria enquadrado na legislação específica de motorista (Lei nº 13.103/2015⁶⁷⁸) ou de doméstico (LC nº 150/2015), visto que, nesse caso, há duas categorias diferenciadas. Primeiro, há que se analisar que a LC nº 150/2015 é taxativa ao determinar ser empregado doméstico todo “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana”. Assim, ao motorista que se enquadra nesses requisitos, aplica-se o disposto na referida Lei. Além do mais, para não restarem dúvidas, o Esocial (sistema do governo), destinado aos empregadores domésticos, prevê, entre os Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de profissionais domésticos, o código 012- Motorista no serviço doméstico - e o código 013- Motorista particular⁶⁷⁹.

⁶⁷⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 58.

⁶⁷⁸ A Lei 13013/2015 dispõe sobre o exercício da profissão de motorista e prevê: “Art. 1º É livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei”. BRASIL. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015**. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13103.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁷⁹ BRASIL. Governo Federal. **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (ESOCIAL)**. Brasília, DF: Governo Federal, 2014. Disponível em: <https://login.esocial.gov.br/login.aspx>. Acesso em: 5 jun. 2022.

Quanto ao vigia residencial e ao vigia de rua, alguns apontamentos fazem-se necessários. Não existe nenhum tipo de dificuldade ao afirmar que o empregado que cuida da segurança patrimonial e física de determinada casa pode ser caracterizado como doméstico. Tanto o vigia da residência quanto o segurança particular (que acompanha o componente da família, mesmo fora da área da casa) enquadram-se nessa categoria.

Entretanto, há uma grande discussão quanto ao vigia de rua, responsável pela segurança de diversas casas da mesma rua. O autor Martins fundamenta que, estando configurada a relação de emprego, o guarda (vigia) será considerado empregado doméstico. Villatore sustenta que inexistente vínculo empregatício doméstico, afirmando que se trata de um vínculo civil ou, na “pior das hipóteses”, vínculo empregatício comum. Alice Monteiro de Barros afirma que quando o trabalho do profissional é prestado a um conjunto de moradores de casas vizinhas, a situação assemelha-se à de condomínio de fato⁶⁸⁰. Logo, o trabalhador deixa de ser doméstico, figurando em um dos polos da relação de emprego tutelada pela CLT, por aplicação analógica da Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956, que inclui na sua esfera normativa “os porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular”⁶⁸¹. Porém, a autora, ainda que discordando, traz uma Decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, no ano de 2000, caracterizou o vigia como doméstico⁶⁸².

Todavia, depois disso, já houve entendimento do TST⁶⁸³ de que a contratação de vigilante de rua por diversos moradores, em uma espécie de consórcio⁶⁸⁴, para cuidar de

⁶⁸⁰ O art. 1º da Lei nº 2.757/1956, há longos anos, exclui expressamente das disposições do art. 7º, “a”, da CLT, “os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular”, ou seja, não os enquadrando como profissionais domésticos. BRASIL. **Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956**. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Brasília, DF: Presidência da República, 1956. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/12757.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁸¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 35.

⁶⁸² “Vigia de Residência. Relação de emprego. O trabalho de guarda-noturno, que presta serviços a vários moradores de rua residencial, reveste-se de natureza doméstica. Recurso parcialmente conhecido e provido. TST 5a. Turma- RR326953/96.9. Red: Min. Darcy Carlos Mahl”. BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 35.

⁶⁸³ Conforme notícia no site do TST, com o título: “TST confirma que vigia de rua não é empregado doméstico”. Referente a um caso em que “um grupo de moradores de Recife não conseguiu, em recurso julgado pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o reconhecimento de vínculo como doméstico para um vigia que trabalhou em uma vila durante quatro anos. Na decisão, a Turma entendeu que a relação trabalhista mantida não preenchia os requisitos de emprego doméstico. Em 2006, quatro moradores de uma rua do bairro uniram-se para contratar o trabalhador para a prestação de serviços de vigilância, dividindo, entre eles, os encargos salariais. Após deixar o emprego, o trabalhador contestou o registro de empregado doméstico e afirmou que era vigia noturno de rua, com jornada de 12 horas, durante seis dias na semana, sem intervalo para refeição e descanso. O pedido foi negado em primeira instância. Já o Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco determinou a mudança na anotação da carteira de trabalho para vigia noturno em vez de empregado doméstico. O Regional mandou, ainda, que fossem pagos ao trabalhador todos os direitos previstos na

determinada rua, não configura vínculo trabalhista doméstico⁶⁸⁵. O fundamento dos ministros do TST, na oportunidade, foi que para configurar trabalho doméstico, a finalidade deve ser estritamente vinculada às necessidades domésticas da pessoa ou família do empregador. Assim, não se pode equiparar uma comunhão de moradores com uma família pela inexistência de habitação conjunta, e pela independência das realidades domésticas configuradas, já que cada um deles, de forma autônoma, já configura uma família⁶⁸⁶. Para o

Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, tais como remuneração do repouso e do intervalo intrajornada de uma hora, com acréscimo de 50%, aviso-prévio, FGTS e multa de 40%. No Tribunal Superior do Trabalho, os moradores questionaram o entendimento da segunda instância e sustentaram que o vigia trabalhava para as famílias, de forma continuada e não lucrativa, "no âmbito residencial de cada contratante". Mas, ao analisar o caso, a 7ª Turma do TST negou o recurso. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma do TST confirma que vigia de rua não é empregado doméstico. **Notícias do TST**, Brasília, DF, 22 out 2015. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/id/16293467#:~:text=Not%C3%ADcias%20do%20TST&text=REP%C3%93RTER%3A%20Um%20grupo%20de%20moradores,uma%20vila%20durante%20quatro%20anos. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁸⁴ O tema consórcio estará sendo abordado, com maior propriedade, no título **Consórcio de Empregadores**.

⁶⁸⁵ "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DECISÃO INTERLOCUTÓRIA - IRRECORRIBILIDADE - NÃO OCORRÊNCIA. O recurso de revista, não obstante veicule insurgência contra a decisão atinente ao vínculo empregatício proferida no primeiro acórdão prolatado nos autos, foi corretamente interposto quando já esgotada a prestação jurisdicional na instância ordinária. Dessa feita, não se há de falar em empecilho à sua admissibilidade, nos termos da Súmula nº 214 do TST. Ultrapassado o óbice apontado na decisão de admissibilidade do recurso de revista, devem ser analisados os demais pressupostos de admissibilidade do apelo revisional, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 282 da SBDI-1 do TST. NATUREZA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO - VIGIA DE RUA - CONSÓRCIO DE EMPREGADORES - EMPREGADO REGIDO PELA CLT. Detém natureza celetista o vínculo firmado entre o vigia de rua e o conjunto de moradores que, em comunhão, o contrata, não sendo possível se vislumbrar o seu enquadramento como trabalho doméstico, tendo em vista não se tratar de serviço prestado à pessoa ou à família, nos termos do art. 1º da Lei nº 5.859/72. Saliente-se, ademais, que a figura do consórcio de empregadores não é estranha ao ordenamento jurídico, que a reconhece expressamente no art. 25-A da Lei nº 8.212/91, para o meio rural, equiparando o consórcio assim desenvolvido ao empregador rural. Ao ser aplicada ao meio urbano, a figura do consórcio de empregadores deve seguir a mesma regra de equiparação, que autoriza o enquadramento do vigia contratado nessa modalidade como empregado urbano regido pela CLT. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-785-20.2011.5.06.0022, 7ª Turma. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 23/10/2015). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR - 785-20.2011.5.06.0022 (tramitação eletrônica). Agravante(s): Jetro Travassos Moura e Outros. Agravado: Severino Cezário Barbosa de Lima. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 23 de outubro de 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=146630&anoInt=2013>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁸⁶ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VIGIA DE CONDOMÍNIO. RELAÇÃO DE EMPREGO REGIDA PELA CLT 1. A relação de emprego entre vigia e condomínio, de fato, rege-se pela CLT e não pela revogada Lei nº 5.859/72, vigente à época dos fatos. 2. A circunstância de o Reclamante laborar para um conjunto de moradores reunido em condomínio impede, por si só, de considerá-lo empregado doméstico, porque revela a ausência de um dos elementos essenciais a tal caracterização: a prestação de serviços à pessoa ou à família. 3. Agravo de instrumento dos Reclamados que se conhecem e a que se nega provimento" (AIRR-4210562-07.2010.5.05.0000, 4ª Turma. Relator: Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 16/09/2016). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 4210562-07.2010.5.05.0000. Agravante(s): Eugênio Silva Carvalho e Outros. Agravado: José Roberto de Melo. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. 19 de setembro de 2016. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=4210562&digitoTst=07&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 5 jun. 2022.

TST, o fato de o profissional laborar em via pública, na rua do condomínio e não no interior de uma residência, não seria suficiente para afastar a configuração do vínculo doméstico, mas, sim, o fato de não estar trabalhando para uma família. Todavia, parece que o fundamento da autora Alice Monteiro de Barro, quanto a equiparar esse vigia de rua a um trabalhador de condomínio, que, por lei, está excluído da caracterização como doméstico, tem mais razão de ser, visto que, se o fundamento do TST fosse determinante, acabar-se-ia com o contrato de profissional doméstico por uma pluralidade de empregadores domésticos, através da ideia de aplicação de consórcio de empregadores, conforme será analisado nos títulos seguintes.

Assim, elaboradas essas considerações quanto ao conceito de empregado doméstico, é necessário que se concretizem alguns apontamentos no que se refere ao conceito de empregador doméstico.

3.1.3 Empregador doméstico diante das expectativas normativas após a lei complementar n° 150/2015

Para que o ponto de partida seja a observação a partir do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, é primordial que se identifiquem todos os elementos caracterizadores mencionados acima, os quais são identificados através do código do próprio sistema Doméstico/Não Doméstico (reiterando que o não doméstico está fora do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, logo, está no ambiente, podendo ser considerado o autônomo, diarista, urbano, rural, ou seja, tudo que não se enquadre como profissional doméstico). Ainda, registra-se que a condicionante para que se possa identificar um profissional doméstico é a existência do empregador doméstico. Assim, é primordial que haja uma compreensão de ambas as partes, para existir um entendimento total desse vínculo, tanto empregado quanto empregador doméstico. Não é possível que qualquer pessoa se defina como empregador doméstico, sendo preciso que alguns requisitos sejam preenchidos.

De acordo com o previsto no inciso II, art. 15 da Lei n° 8.212/1991⁶⁸⁷, é possível observar o conceito de empregador doméstico como a pessoa ou a família (por essa se entendendo a reunião espontânea de pessoas) que admite, sem fins lucrativos, um empregado a seu serviço. Validando esse conceito, o artigo 1° da LC n° 150/2015, já estudado detalhadamente acima, estabelece que o empregador doméstico deve ser pessoa física (ou

⁶⁸⁷ BRASIL. **Lei n° 8.212 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acesso em: 15 jun 2019.

“família”), receber o trabalho em ambiente “residencial”, não podendo gerar fins lucrativos, como, por exemplo, o consultório da família.

É importante salientar que, no que se refere ao conceito de família ser compreendido como reunião espontânea de pessoas (e não, necessariamente, pessoas do mesmo núcleo familiar), bem como em relação à responsabilidade solidária de todos os tomadores dos serviços domésticos do núcleo "familiar", esse tema restou exaurido no título: “3.1.1.3 Prestação de serviço à pessoa ou família”. Porém, alguns outros questionamentos surgem, e, ao se tratar de empregador doméstico, matérias que merecem reflexão são a sucessão e o consórcio de empregadores domésticos (Pacto de Solidariedade).

3.1.3.1 Sucessão de empregadores domésticos e a responsabilidade solidária da empregadora que administra o vínculo de um incapaz

Em regra, a “sucessão de empregador” ocorre quando há a substituição de um empregador por outro no mesmo contrato de trabalho. Porém, no contrato de trabalho doméstico, parece que essa resta inviável. De pronto, cabe destacar a impossibilidade de utilização dos artigos 10⁶⁸⁸ e 448⁶⁸⁹ da CLT, visto que nesses consta apenas o termo “empresa”, e no caso de trabalho doméstico tem-se como empregador pessoas físicas. Também cabe observar que na relação de emprego doméstico não há amparo legal para aplicação do instituto da sucessão. Porém, cabe observar algumas hipóteses que poderiam gerar dúvidas quanto à aplicação do instituto da sucessão de empregador nas relações de trabalho domésticas.

Uma primeira situação de sucessão que poderia ser imaginada é a transferência do trabalhador doméstico de pais para filhos. É muito comum, no trabalho doméstico, a situação de contratos que começam com a mãe, e depois, posteriormente, passam para a filha, sem haver uma solução de continuidade. Supondo-se que o empregado sempre laborou para a mesma família, porém, com o passar do tempo, os filhos cresceram e constituíram novos núcleos familiares, em residência apartada, a profissional vai trabalhar em outra residência, mas de pessoa da mesma família, que já era a tomadora e responsável solidária pelo seu labor.

⁶⁸⁸ Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁸⁹ Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

Pode haver entendimento de que o empregador é da mesma família, e assim haveria continuidade do vínculo já existente, podendo mudar a titularidade⁶⁹⁰. Seguindo dessa forma, haveria economia no pagamento das verbas rescisórias. Sobre o tema, Villatore menciona:

Outra hipótese é a de o empregado doméstico passar a laborar na residência de outra pessoa da família do empregador, como, por exemplo, sair da residência da mãe para prestar serviços na residência da filha. Aqui, também, do ponto de vista jurídico-dogmático, inexistente a figura da sucessão, apesar de tal fato ocorrer habitualmente, sendo que, muitas vezes, sequer há a modificação formal do contrato inicial, notadamente no que diz respeito à assinatura da CTPS, entre o doméstico e o primeiro empregador⁶⁹¹.

Porém, entende-se que o correto, nessas situações, é encerrar o primeiro contrato de trabalho, com o pagamento das verbas rescisórias⁶⁹², e iniciar novo contrato com a nova família, que passa a ser constituída pela filha em residência diversa⁶⁹³. Esse contrato pode ser, inclusive, anotado pelo “marido” da filha. Ainda, também, há que se supor que a filha pode estar indo morar sozinha, sem constituir nova família, apenas alterando a residência. Nesse caso, a ideia de continuidade do vínculo já existente pode se manter.

Outro exemplo que pode ser imaginado é a venda da residência na qual o profissional doméstico labora. Suponha-se que o empregador doméstico mude sua residência para outra localidade e, em razão disso, venda (ou até mesmo alugue) sua residência a um terceiro, indicando, inclusive, o profissional doméstico a ele. Isso pode ser comum nos contratos de venda de casas de campo ou praia, onde há um caseiro contratado por aquele que está

⁶⁹⁰ Esse entendimento é possível com analogia a um exemplo mencionado por Vólia: “se, por exemplo, um filho casa e vai morar com sua esposa em outro imóvel, e a doméstica da casa da mãe é por ela concedida, dois dias por semana, para trabalho na casa do filho, permanecendo os três outros dias da semana na residência dos pais para o labor doméstico, mas ainda remunerada pelos pais pelos cinco dias da semana, conclui-se que a família foi alargada, passando a ser também empregadora, a partir de então, a esposa do filho. Isso porque o local (imóvel) da prestação de serviços domésticos não descaracteriza o vínculo, desde que o empregado seja pago e comandado pela mesma unidade familiar”. Importante registrar que Volia não falou especificamente do caso em tela de transferência total do trabalho de mãe para filha e alteração de residência. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 347.

⁶⁹¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. LTr, 2001. p. 40.

⁶⁹² Nessa opção, o custo da rescisão é gerado. Outra dúvida que pode ocorrer aqui é a modalidade de rescisão que deve ser aplicada. Uma hipótese seria a rescisão sem justa causa (visto que não há mais necessidade de se manter o primeiro contrato, e a doméstica somente não continuou no primeiro contrato por decisão da empregadora); outra hipótese seria a rescisão por pedido de demissão (considerando-se que haja intenção da profissional em encerrar a relação com a primeira empregadora e constituir novo contrato com a filha). Ainda, por fim, sugere-se a rescisão de comum acordo, conforme Art. 484-A da CLT.

⁶⁹³ Martins, nesse sentido, fundamenta: “outra hipótese é a de o empregado doméstico passar a laborar na residência de outra pessoa da família do empregador, como, por exemplo, sair da residência da mãe para prestar serviços na residência da filha. Aqui, também, do ponto de vista jurídico-dogmático, inexistente a figura da sucessão, apesar de tal fato ocorrer habitualmente, sendo que, muitas vezes, sequer há a modificação formal do contrato inicial, notadamente no que diz respeito à assinatura da CTPS, entre o doméstico e o primeiro empregador”. MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 43.

vendendo o imóvel. Imaginando-se que o novo proprietário queira manter o contrato com o profissional doméstico, nesse caso, não há nas expectativas normativas que constituem o Direito do Trabalho previsão de sucessão de vínculo de trabalho doméstico, porém se poderia (diante de um acoplamento estrutural do sistema do direito e sistema econômico, via contrato de trabalho) estabelecer a sucessão de vínculo⁶⁹⁴. O problema, nesse caso, é que o terceiro/comprador poderia acabar responsável por toda a relação trabalhista, e, inclusive, em uma futura rescisão, teria que ser calculado o aviso-prévio com base em toda contratualidade⁶⁹⁵. Dessa forma, o mais indicado é que o antigo proprietário efetue a rescisão de contrato, e o novo proprietário, se tiver interesse, constitua nova relação trabalhista.

Outra situação de sucessão que poderia ser pensada é quando ocorre o falecimento do empregador, membro da família que assinou a CTPS do empregado doméstico. Todavia, ocorre que no contrato de trabalho doméstico, independentemente de quem assina a CTPS, é considerado empregador toda “família” que é tomadora dos serviços no local onde o empregado trabalha⁶⁹⁶. Dessa maneira, mesmo com a morte da pessoa que assinou a CTPS, o vínculo de emprego continua normalmente com os demais integrantes da família (ainda que seja apenas a viúva, por exemplo), sem a necessidade de rescisão do contrato de trabalho vigente. O que deve ser realizado é a transferência de titularidade no eSocial, bem como constar na CTPS física a anotação de que, devido à morte de “fulano”, a anotação do contrato será por outra pessoa da família. Isso porque a assinatura do empregador que constou na admissão ficará diferente daquele que irá fazê-la na data da saída. Portanto, mesmo com a morte daquele que constava na CTPS como empregador, nem a família empregadora nem o empregado pode dar por encerrado o contrato de trabalho. Se houver interesse em extinguir a relação de emprego, o empregador deve dispensar o empregado sem justa causa, e, se for esse que queira dar por encerrado o vínculo empregatício, tem de pedir demissão.

Situação diferente ocorre quando há a morte da única pessoa para quem o empregado doméstico presta serviço. Nesse caso, seus herdeiros, que não moram na mesma casa, não

⁶⁹⁴ Conforme Villatore e Pamplona Filho: “entretanto, *ad argumentandum tantum*, entendemos que seria interessante haver uma previsão dessa possibilidade de sucessão, pois, na prática, o empregado doméstico pode ser prejudicado, tendo em vista que perde o cômputo do tempo anterior para período aquisitivo de férias”. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. LTr, 2001. p. 40.

⁶⁹⁵ Art. 1º Parágrafo único. Ao aviso-prévio previsto nesse artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm. Acesso em: 21 maio 2022.

⁶⁹⁶ Como já sustentado, o empregador não é, em regra, um membro isolado da família, mas, sim, toda a entidade familiar.

passarão a ter empregado doméstico. O contrato de trabalho deverá ser extinto, por morte do empregador, sendo a rescisão paga pelos herdeiros do falecido, nas forças da herança. Caso algum dos herdeiros queira contratar a profissional, deverá ser realizado um novo contrato.

Situação que precisa ser analisada com cautela é quando a tomadora dos serviços tem certa incapacidade, sendo o contrato conduzido/administrado por um parente como filho, irmã, irmão ou até mesmo um amigo. Um exemplo é quando uma cuidadora é contratada para cuidar de uma idosa que mora sozinha, porém a pessoa que contrata não tem mais discernimento para gerir o contrato de trabalho. De fato, quem deve assinar a CTPS e constar como empregadora no eSocial é a real tomadora dos serviços (a idosa), mas ocorre que, muitas vezes por desconhecimento ou mesmo dificuldade da idosa (real empregadora), toda a administração da relação fica a cargo de um terceiro, que tem, geralmente, responsabilidade com a idosa. Todavia, quando a idosa falece, o correto é fazer a rescisão de imediato, por morte do empregador, pois se assim não for feito e, por exemplo, a herdeira que administra a relação trabalhista solicitar ajuda da cuidadora por mais alguns meses, para organizar e limpar a casa da falecida, isso poderá configurar o vínculo trabalhista quanto à herdeira também, através da transferência do contrato, como unidade familiar.

Ainda no tocante à responsabilidade do tomador dos serviços com certa incapacidade e daquele que administra a relação de trabalho, essa precisa ser analisada com mais cautela.

No que se refere à regra geral quanto à responsabilidade solidária de todos os membros tomadores do serviço do profissional doméstico em âmbito residencial, isso já foi abordado no conceito de empregado abordado acima, todavia a situação que precisa ser analisada com cautela é quando a tomadora dos serviços tem certa incapacidade, sendo o contrato conduzido/administrado por um parente como filho, irmão, irmã ou até mesmo um amigo. Nesses casos, há divergências quanto ao reconhecimento da responsabilidade solidária dos filhos (ou parentes que administram a relação de trabalho doméstica). Por um lado, há o entendimento de que o trabalho realizado pelos cuidadores de idosos beneficia os filhos, com interesse e dever de prestar assistência aos seus genitores, razão pela qual devem responder solidariamente pelas verbas trabalhistas devidas àqueles profissionais. Nesse sentido foi a decisão da 5ª Turma do TRT da 1ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. HERDEIROS. CUIDADORA DE IDOSOS. POSSIBILIDADE. O trabalho realizado pelos cuidadores de idosos beneficia os filhos, que têm interesse e dever de prestar assistência aos seus genitores; razão pela qual devem responder solidariamente pelas

verbas trabalhistas devidas àqueles profissionais. Nega-se provimento ao recurso do 2º réu⁶⁹⁷.

^aNesse sentido, também há decisão da 5ª turma do TRT da 4ª Região:

VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. EMPREGADA DOMÉSTICA. CUIDADORA DE IDOSA. Considerando-se que o cuidado de pessoa idosa favorece todos os membros da família, pois os filhos têm o interesse e o dever de dar assistência aos pais, reconhece-se a filha e o genro como beneficiários dos serviços prestados pela reclamante, mantendo-se a responsabilidade solidária que lhes foi atribuída pelos créditos decorrentes do vínculo de emprego reconhecido⁶⁹⁸.

Por outro lado, o TST vem se posicionando de forma diversa, no sentido de que o filho que administra a relação trabalhista é mero administrador dos bens de sua genitora, enfatizando que não se extrai da exegese do artigo 1º da LC nº 150/2015 a configuração de empregador doméstico pelo interesse e dever de assistência dos filhos aos pais.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CUIDADORA DE IDOSO. CONCEITO DE EMPREGADOR PREVISTO NA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. [...] Discute-se, no caso em análise, a responsabilidade solidária do filho da idosa que admitiu a parte reclamante, na qualidade de administrador dos bens de sua genitora, de acordo com o artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015. 4. Considerando-se que o número de precedentes no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria é reduzido, ressaltando-se, ainda, que, nos referidos casos, os recursos foram dirimidos sob a ótica de aspectos processuais que limitam o conhecimento do recurso de revista, apelo de natureza extraordinária, conclui-se pela configuração da transcendência jurídica. 5. [...] 7. A moldura fática do acórdão regional, infensa de alteração em sede de recurso de revista, é no sentido de que o filho da idosa que admitiu a reclamante, além de não residir na mesma residência de sua mãe, em que ocorria a prestação dos serviços, era mero administrador dos bens de sua genitora, restando rechaçada a tese lançada pelo Juízo de origem de que o primeiro reclamado era o chefe da família. 8. **Considerando-se que o filho da contratante não residia com a mãe e era apenas o administrador do patrimônio da genitora, deve ser mantida a conclusão do Tribunal Regional de inexistência de responsabilidade solidária deste, na medida em que não se extrai da exegese do artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 a configuração de empregador doméstico pelo interesse e dever de assistência dos filhos aos pais.** Recurso de revista conhecido e não provido (TST - RR: 110369720185030099. Data de Julgamento: 06/05/2020; Data de Publicação: DEJT 08/05/2020)⁶⁹⁹.

⁶⁹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso ordinário**: 01001248220215010266 (RORSum). Recorrente: Carlos Antônio Cunha Fernandes. Recorrido: Maria da Silva Sales Santos, Leni Cunha Fernandes. Relator: Gláucia Zuccari Fernandes Braga. 13 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/0100124-82.2021.5.01.0266/1#28d1d6c>. Acesso em: 05 jun. 2022.

⁶⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 020054-76.2019.5.04.0812 (ROT)**. Reclamante: Isolda Rodrigues Gasque. Reclamado: Joao Batista Bichet da Cruz e Outros (3). Relator: Daniel de Sousa Voltan. 13 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021051-94.2016.5.04.0026/1#5d31b0a>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁶⁹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR - 11036-97.2018.5.03.0099**. Recorrente: Alzemira Nogueira de Lima. Recorrido(s): Alcebiades Sampaio Neto e Outra. Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin. 8 de maio de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consulta-processual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=305526&anoInt=2019>. Acesso em: 20 maio 2022.

I - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA . [...] II - RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. EMPREGADA DOMÉSTICA - CUIDADORA DE PESSOA PORTADORA DE DEMÊNCIA GRAVE - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA FILHA CURADORA DOS BENS DA EMPREGADORA. O recurso de revista demonstra transcendência jurídica, nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. Depreende-se do acórdão recorrido que a reclamante foi contratada para prestar serviços domésticos e de cuidadora da segunda reclamada, razão pela qual o juízo de primeiro grau reconheceu o vínculo de emprego entre elas. Discute-se a responsabilidade solidária da primeira reclamada, filha e curadora da segunda demandada empregadora. **O Tribunal Regional registrou que a autora sempre prestou serviços no âmbito da residência da segunda ré, portadora de demência em estado grave. Entendeu incabível a solidariedade perseguida pela demandante, porque, embora orientasse e remunerasse a prestação de serviços, a primeira reclamada atuava na condição de mera representante legal da empregadora, a qual era incapaz de gerir os próprios atos. Acrescentou que a responsabilidade solidária possui natureza excepcional, nos termos do artigo 265 do CCB, condicionada à previsão legal ou convencional, circunstância não verificada nos autos. Diferentemente do que ocorre nas relações consumeristas disciplinadas pelo CDC, em que a responsabilidade solidária é regra, no Direito Civil ela constitui uma exceção. De fato, o artigo 265 do CCB dispõe que a solidariedade obrigacional não se presume; resulta da lei (solidariedade legal) ou da vontade das partes (solidariedade convencional). Conforme ressaltado alhures, a reclamante foi contratada para prestar serviços domésticos e de cuidadora da segunda reclamada, razão pela qual o juízo de primeiro grau reconheceu o vínculo de emprego entre elas. Não satisfeita, a autora persegue a responsabilidade solidária da primeira reclamada, filha e mera curadora do patrimônio da segunda demandada. Ocorre que não existe qualquer previsão legal de que o curador responda pelas dívidas do curatelado em tal hipótese, seja na LC nº 150/2015, seja na CLT ou mesmo no CCB, cabendo ressaltar que a solidariedade de natureza obrigacional em nada se confunde com aquela proveniente da responsabilidade civil extracontratual prevista nos artigos 933 e 942 do CCB. Há julgados recentes da 5ª Turma do TST, que segue a mesma linha de raciocínio.** Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido⁷⁰⁰.

Assim, recentes decisões do TST vêm se posicionando, no sentido de não reconhecer a responsabilidade solidária. Embora esse seja o posicionamento do TST, defende-se a tese de que se aquele que conduz a relação prestada ao idoso não fizer isso através de processo de curatela ou procuração para todos os poderes gerais, há responsabilidade solidária, em especial tratando-se de filhos⁷⁰¹ que administram e controlam a relação, beneficiando-se do trabalho realizado pelos cuidadores de idosos diante do interesse e dever de prestar assistência aos seus genitores, aplicado o conceito de núcleo familiar.

⁷⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 1001176-77.2018.5.02.0036. Embargante: Marileize Malatesta. Embargado(a): Francesca di Marco Romagnoli e Outra. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 9 de abril de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=86128&anoInt=2020>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁷⁰¹ Assim também pode ser entendido quando os pais administram relação empregatícia de cuidados do filho incapaz.

3.1.3.2 Consórcio de empregadores domésticos

A previsão do consórcio simplificado foi instituída aos empregadores rurais claramente pela Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001, que alterou parte da Lei nº 8.212/1991, equiparando o empregador rural pessoa física ao consórcio de empregadores rurais⁷⁰². Assim, prevê o artigo 25-A da referida lei:

Art. 25A- Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos (Incluído pela Lei nº 10.256, de 2001)⁷⁰³.

Na época, a ideia do consórcio de empregadores rurais⁷⁰⁴ surgiu diante de uma evolução do Sistema do Direito do Trabalho Rural⁷⁰⁵ para atender à complexidade advinda de diversas irritações do “meio” diante da utilização de cooperativas fraudulentas⁷⁰⁶;

⁷⁰² Importante ressaltar que pode haver observação no sentido de que a possibilidade de produtores rurais se unirem em consórcios ou condomínios agrícolas já estava intrinsecamente prevista desde 1964 no artigo 14 do Estatuto da Terra (Lei. 4.504/64), o qual prevê que “o poder público facilitará e prestigiará a criação e a expansão de associações de pessoas físicas e jurídicas que tenham por finalidade o racional desenvolvimento extrativo agrícola, pecuário ou agroindustrial, e promoverá a ampliação do sistema cooperativo, bem como de outras modalidades associativas e societárias que objetivem a democratização do capital”. BRASIL. **Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964**. Dispõe sobre o Estatuto da Terra, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1964. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14504.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

⁷⁰³ BRASIL. **Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001**. Altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei no 8.870, de 15 de abril de 1994, a Lei no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e a Lei no 9.528, de 10 de dezembro de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10256.htm#art1. Acesso em: 22 maio 2022.

⁷⁰⁴ “Ressalta-se que na França, desde 1985, buscava-se a contratação de trabalhadores, em área urbana, por tempo parcial, em Condomínio de Empregadores. Tal tipo de contratação foi estendida para o meio rural. O modelo de contratação surgiu em razão da necessidade de estabilizar os trabalhadores que possuem contratações em curtos períodos, além da redução de cursos de produção. Outra vantagem diz respeito à qualificação daqueles envolvidos.” RABELO, Daniel Botelho. **O consórcio de empregadores no direito brasileiro**. São Paulo: Ltr 2007 *apud* AGOSTINI, Enio. Evolução histórica do consórcio de empregadores rurais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, n. 4757, 10 jul. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35362>. Acesso em: 22 maio 2022.

⁷⁰⁵ O Consórcio no âmbito rural “de fato” já vinha se aplicando, antes mesmo de qualquer iniciativa legislativa, como uma opção dos atores sociais para combater a assustadora proliferação de cooperativas de trabalho fraudulentas, e como forma de: fixar o trabalhador rural no campo; estimular o trabalho formal; reduzir a rotatividade excessiva de mão de obra; reduzir a litigiosidade no meio rural; garantir o acesso dos trabalhadores aos direitos trabalhistas básicos (férias, 13º salário, FGTS, repouso semanal remunerado, carteira de trabalho e Previdência Social). LOPES, Otávio Brito. Consórcio de empregadores rurais - Uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate ao controle da informalidade das relações trabalhistas entre produtores e trabalhadores rurais. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, DF. ano 5, n. 111, p. 12, ago. 2011.

⁷⁰⁶ [...] as condenações havidas em face das “cooperativas fraudulentas” fizeram com que os empregadores rurais pensassem em uma nova forma de contratação, em que pudesse haver um sistema legal, que beneficiasse ambas as partes na relação. [...] Como alternativa às “falsas cooperativas”, que acabaram por agravar os prejuízos havidos no meio rural, surgiu a ideia do “Consórcio de Empregadores”, que consiste numa

informalidade das relações de trabalho; problemas de responsabilidade subsidiária com a terceirização; necessidade dos empregadores de força de trabalho em períodos pequenos ou com intermitência, bem como para garantir o cumprimento das normas trabalhistas.

A realidade é que a previsão legislativa da modalidade de consórcio de empregadores apresentou uma nova maneira de contratação⁷⁰⁷, podendo, por analogia, abarcar trabalhadores que se encontram na informalidade⁷⁰⁸, com ocupações precarizadas, ou até mesmo em situação de desemprego⁷⁰⁹. Nesse sentido, embora a supracitada legislação estipule regras para o trabalho rural, entende-se ser possível a aplicação do referido instituto a outras classes de empregado, em especial empregado doméstico, tendo em vista a caracterização do

sociedade de produtores rurais para a gestão coletiva da mão de obra. SANTOS, Lorival Ferreira dos. Empregador rural, caracterização, solidariedade, sucessão, consórcio de empregadores, **Boletim Informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, ano 16, n. 165, p. 10, jan. 2002. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/boletim/boletim200201.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2009.

⁷⁰⁷ Nesse sentido, Otavio Cavet fundamenta sobre a possibilidade de utilização do consórcio simplificado de empregadores, na área urbana, tendo como principal argumento “a simples *ausência de impedimento* no nosso ordenamento jurídico para que, no polo passivo da relação de empregado, figure mais de uma pessoa simultaneamente como empregador. Se não há nenhuma norma proibindo a pluralidade de empregadores, deve-se reconhecer, pelo princípio da legalidade insculpido no art. 5º II da CRFB, que, existindo manifestação de vontade nesse sentido, é possível que uma pluralidade de interessados efetue a contratação de empregados com escopo de adquirir a energia de trabalho desses de forma subordinada”. CALVET, Otavio. **Consórcio de empregadores urbanos**: uma realidade possível. São Paulo: LTr, 2002. p. 32. Na mesma lógica, ao escrever sobre o assunto, Patrícia Pinheiro menciona: “se a pluralidade de sujeitos no polo ativo da relação jurídica empregatícia já vem sendo amplamente aceita pela doutrina, como se dá no caso do contrato de equipe, não há que se falar em obstáculos legais para que o mesmo ocorra no polo passivo”. SILVA, Patrícia Pinheiro. O consórcio de empregadores urbanos como reflexo de uma nova visão do direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 140, p. 51, out./dez. 2010.

⁷⁰⁸ No momento em que surgem e se aumenta a fiscalização no meio rural, de modo a evitar a ocorrência ilegal do trabalho escravo, surge e se incentiva, ainda mais, a utilização de novas formas contratuais, como os consórcios de empregadores rurais. STADUTO, Jefferson AR; ROCHA JR, Weimar F.; BITENCOURT, Mayra B. Contratos no mercado de trabalho agrícola: o caso das cooperativas de trabalhadores rurais. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Brasília, DF, v. 42, n. 4, p. 637-661, 2004.

⁷⁰⁹ Nesse sentido, as autoras Adriana Campagnoli e Silvana Mendalozzo fundamentam e supõem alguns exemplos, como as diaristas: “empregadores poderiam se reunir e contratar empregado(s) em comum. Além dos rurícolas, outras situações podem ser exemplificadas: - diaristas: podendo ser utilizados na seara doméstica ou não, facilitando a rotina dos empregadores, citando-se como exemplo a possibilidade de dois empregadores dividirem as horas laboradas em um dia, nos dois locais de trabalho, mantendo-os limpo; - motoboys: com viabilidade de prestar serviços a empregadores que se dediquem. Com isso, haveria possibilidade de contarem com o empregado à disposição para as entregas, uma vez que havendo vínculo formal de emprego, o obreiro cumpriria determinado horário de trabalho para cada um dos empregadores; - trabalhadores da construção civil: nesse caso, poderiam ser exemplificadas as especializações em vistoria e medições, serviços com caráter apenas ocasional. Assim, o empregado poderia ser contratado por mais de uma empresa construtora, possibilitando a sua presença quando necessário; - jardineiros: os proprietários de imóveis em condomínios residenciais – que se encontram em alta na atualidade – poderiam se reunir para contratar esse profissional, que se responsabilizaria pela manutenção de seus jardins; - vigias de empresas estabelecidas num mesmo local: empregados que poderiam prestar serviços nos locais onde existe mais de uma empresa instalada, sendo contratados por todas com objetivo de zelar pela segurança dos empregadores; - secretária de profissional liberal: dois ou mais profissionais liberais que dividem o mesmo espaço físico, como, por exemplo, dentistas, médicos, advogados, podem se valer de uma única secretária, utilizando a mão de obra em proveito de todos, e, nesse caso, ao mesmo tempo”. CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Uma análise do princípio contramajoritário como elemento do controle de constitucionalidade em um Estado Democrático de Direito**. [S. l.], 08, 2014 Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6ad4174eba19ecb5>. Acesso em: 22 maio 2022.

empregador como pessoa física, que é exatamente o previsto no artigo 25-A, que estabelece o consórcio de empregadores rurais⁷¹⁰. Lembrando que a adoção do consórcio é facultativa.

Registra-se que pouco se fala na doutrina sobre a contratação de profissional através de consórcio de empregadores domésticos, porém já há posicionamentos quanto ao cabimento desse instituto para a contratação de um profissional doméstico. Realizada uma revisão bibliográfica nos principais autores utilizados como base teórica na presente pesquisa, constatou-se que Martins, no seu livro *Manual de Direito do Trabalho Doméstico*, até a 14ª edição, nada mencionou a respeito do consórcio de empregadores domésticos. Da mesma forma, Delgado, no livro “*O novo Manual do Trabalho Doméstico*”, também é silente quanto a essa forma de contratação. E, por fim, Alice Monteiro de Barros, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, também nada lecionou sobre o assunto ao escrever sobre o *Direito do Trabalho Doméstico*. Porém, Villatore, na obra *Direito do Trabalho Doméstico*, e Cassar⁷¹¹, em seu livro *Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista*, manifestam concordância quanto à aplicação do instituto do consórcio de empregadores em relação ao contrato de trabalho doméstico.

Para Pamplona Filho e Villatore:

No caso de um empregador doméstico que tenha o trabalho em três dias por semana (risco maior), sabedor do trabalho da mesma prestadora de serviços em duas outras residências, com trabalho em um e dois dias da semana, respectivamente, poderá encabeçar o pacto de solidariedade entre empregadores domésticos, para diluir os seus custos, ainda mais nessa situação, em que não existe duração de trabalho pre determinada por legislação, sendo previsto, de qualquer forma, o direito ao salário mínimo, conforme art. 7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988, que estabelece a não incidência do inciso XIII, mas a do inciso IV⁷¹².

Conforme Cassar:

O consórcio de empregador doméstico pode ocorrer quando duas ou mais unidades familiares distintas (ou unidades similares), ajustarem contratar a mesma doméstica para dividirem os encargos trabalhistas, bem como a prestação laboral. Cada unidade comanda os serviços com liberdade e independência da outra⁷¹³.

⁷¹⁰ “Art. 25A- Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais [...]” (grifos nossos). BRASIL. **Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001**. Altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei no 8.870, de 15 de abril de 1994, a Lei no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e a Lei no 9.528, de 10 de dezembro de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10256.htm#art1. Acesso em: 22 maio 2022.

⁷¹¹ Que são dois autores também utilizados como base teórica nesta pesquisa.

⁷¹² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: Ltr. 2011. p. 42.

⁷¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 348.

A mesma autora traz, ainda, um exemplo ilustrativo:

Vamos supor que dois vizinhos combinem de contratar a mesma cozinheira para trabalhar três dias por semana na casa do primeiro e outros três dias na casa do segundo, por um salário mensal total fixo de R\$2.000,00, mais vale-transporte e um só vínculo de emprego. Esse será um consórcio de empregadores domésticos⁷¹⁴.

Embora não se tenha muitas decisões, a jurisprudência também já se posicionou, reconhecendo o instituto do consórcio de empregadores doméstico⁷¹⁵. Realizada a pesquisa com o termo “consórcio de empregador doméstico”, encontrou-se, no TST, apenas uma decisão, a qual, infelizmente, não foi analisada no mérito, visto que foi denegado seguimento por ausência de transcendência⁷¹⁶.

Ademais, o consórcio de empregadores domésticos pode ser perfectibilizado de forma simples. Embora, para a sua constituição, haja alguns requisitos que devem ser observados, tais como a) matrícula coletiva - Cadastro Específico do INSS (CEI) - deferida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); b) pacto de solidariedade, consoante previsto no artigo 896 do Código Civil/2002, devidamente registrado em cartório; c) documentos relativos à administração do consórcio, inclusive de outorga de poderes pelos produtores a um deles ou a um gerente/administrador para contratar e gerir a mão de obra a ser utilizada nas propriedades

⁷¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 348.

⁷¹⁵ CONSÓRCIO DE EMPREGADORES DOMÉSTICOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. O consórcio de empregadores domésticos impõe aos seus participantes a responsabilidade solidária por eventuais créditos devidos ao empregado, ainda que a anotação da CTPS deva ser efetivada por apenas um dos membros. No escólio de Cassar: "o consórcio de empregador doméstico pode ocorrer quando duas ou mais unidades distintas (ou unidades similares) ajustarem contratar a mesma doméstica para dividir encargos trabalhistas, bem como a prestação laboral. Cada unidade comanda os serviços com liberdade e independência da outra. [...] Todavia, como o consórcio não tem personalidade jurídica, uma pessoa física escolhida dentre os seus membros ficará responsável pela assinatura da CTPS, mas todos os tomadores de serviços serão solidários nas obrigações trabalhistas, já que são empregadores reais. Na verdade, nesse exemplo, as famílias poderiam optar por dois vínculos, um com cada tomador. [...] Convém ressaltar, porém, que, seja a família ou o consórcio, apenas uma pessoa vai assinar a carteira. Demandado em juízo apenas um cônjuge ou amigo, o outro poderá representar o réu demandado como corresponsável, sem necessidade de carta de preposição, por também ser considerado empregador [...]. (Direito do Trabalho. 4. Ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 350/351-destaquei)". BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Processo 0000211-82.2014.5.03.0019 (ROT)**. Recorrentes: Mario Lúcio Mattos Cattony (Espólio de) (1), Eduardo Carlos Guimarães e outros (2). Recorridos: Os Mesmos e (1) MFC Consultoria Ltda. (2). Relator: Convocado Ricardo Marcelo Silva. 24 de junho de 2015. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/823561876/recurso-ordinario-trabalhista-ro-211201401903004-0000211-8220145030019/inteiro-teor-823561886>. Acesso em: 06 jun. 2022.

⁷¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 25-91.2019.5.09.0124. Agravante: Nelcimara das Brotas Martins. Agravado(s): Silvio Luis Zan e Outros. Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin. 23 de outubro de 2020. Disponível em: <https://consulta.processual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=223974&anoInt=2020>. Acesso em: 5 jun. 2022.

integrantes do grupo, entre outros⁷¹⁷, para o vínculo doméstico, defende-se que basta um contrato de trabalho entre o profissional e empregadores, estabelecendo a natureza do consórcio⁷¹⁸.

Destaca-se que no caso de consórcio e, tão logo, de solidariedade de empregadores, qualquer dos tomadores de serviços pode assinar a CTPS do profissional, porém se sugere que seja realizada por aquele que usufrui a maior parte do contrato. É importante ainda destacar que, havendo a formalização do consórcio, tem-se por configurada uma responsabilidade solidária entre os empregadores. Assim, independentemente de qualquer um dos participantes do consórcio não cumprir os direitos laborais, previdenciários, todos os empregadores serão responsáveis. Até mesmo, por exemplo, em um eventual acidente de trabalho, todos os empregadores podem responder solidariamente por um dano material ou moral.

A dúvida que se põe é se essa nova forma de flexibilização contribui para institucionalização do Direito do Trabalho ou traz a precarização ao contrato de emprego do trabalho doméstico. Verificando-se pela lógica da maior formalização de contratos de trabalho que, em regra, seriam de diaristas (por exemplo, dois empregadores com a profissional duas vezes por semana), e que a contratação em consórcio constitui o vínculo trabalhista, configurando a relação de emprego com a profissional (considerando-se que o labor seria de 4 vezes por semana - duas vezes em cada casa), verifica-se não haver precarização, e, sim, a institucionalização do trabalho doméstico de forma digna. Outro exemplo são os casos em que os empregadores, embora tenham necessidade e interesse, realmente não têm condições de contratar uma profissional doméstica, com salário requerido pela profissional (visto que, muitas vezes, o valor estabelecido pelas profissionais é maior do que o salário mínimo ou piso da categoria), podendo, através do consórcio, dividir a profissional e os custos com outro empregador⁷¹⁹. Assim, o consórcio também é uma possibilidade de atender às necessidades

⁷¹⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria 1.964 MTE, de 1 de dezembro de 1999**. Normas sobre a contratação de empregados por “Condomínios de Empregadores Rurais”. Brasília, DF, TEM, 1999. Disponível em: <https://www.coad.com.br/files/trib/html/pesquisa/ltps/em11088.htm>. Acesso em: 27 maio 2022.

⁷¹⁸ Vale mencionar que Villatore e Pamplona, fundamentam que o pacto da solidariedade deve ser formalizado e registrado em cartório de títulos e documentos, com o pacto de solidariedade. Nesse sentido: “situação mais fácil de se concretizar é a formalização de um contrato de emprego na atividade doméstica, em que, por exemplo, três famílias que utilizem o trabalho de uma diarista, cada um com dois dias na semana, para não haver o risco de caracterização de vínculo de emprego (requisito da continuidade - discutível), decidem se reunir através de um pacto da solidariedade, formalizado e registrado em cartório de títulos e documentos, com o pacto de solidariedade”. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: Ltr. 2011. p. 42.

⁷¹⁹ Nesse sentido “a figura do consórcio de empregadores não consiste em uma afronta ao princípio da proteção, pois, em uma linha de flexissegurança, seria possível a utilização desse novo modelo de contratação nas metrópoles, tendo em vista a realização da dignidade nas relações trabalhistas e as vantagens que esse instituto possui”. SILVA, Patrícia Pinheiro. O consórcio de empregadores urbanos como reflexo de uma nova visão do direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n, 140, p. 53, out./dez. 2010.

dos empregadores e melhor remunerar as profissionais⁷²⁰, institucionalizando o Direito do Trabalho Doméstico com reconhecimento e dignidade.

Conforme Villatore, “estamos perante uma nova forma de flexibilização do nosso Direito do Trabalho e, o mais importante, sem que haja qualquer precarização do contrato de emprego”⁷²¹. No mesmo sentido, Cassar também se manifesta de forma positiva quanto ao consórcio de empregadores domésticos:

A adoção do sistema do consórcio é facultativa e, por ser condição mais favorável ao empregado, uma vez que supera a controvérsia acerca do número de dias trabalhados para cada família (o que poderia, em algumas situações, até afastar o liame empregatício), deve ser aceito, apesar de não haver lei expressa que autorize o consórcio de empregador doméstico⁷²².

Portanto, para os autores, o consórcio de empregadores domésticos é visto de forma positiva e não consiste em uma afronta ao princípio da proteção trabalhista.

Porém, se analisado com mais cautela, em alguns casos, esse também pode se apresentar como uma fonte de precarização. Suponha-se que uma profissional que labore três vezes por semana em uma casa receba o piso da categoria. Em um consórcio de empregadores, poderia receber o mesmo valor, para então trabalhar, além dos três dias, mais dois em outra residência (ao invés de nessa outra residência trabalhar como diarista). Outro exemplo que pode ser corriqueiro em relações familiares é o trabalho exercido em residências de pais e filhos. Supondo-se que a profissional labora 4 dias em uma residência (da mãe) e um dia na casa da filha (fazendo uma faxina semanal), se o contrato for pelo consórcio, a doméstica não receberá a faxina, considerando-se que a filha e a mãe são empregadoras solidárias⁷²³. Assim, a realidade é que o consórcio também pode ser utilizado por

⁷²⁰ Porém, talvez o trabalho possa se tornar mais exaustivo.

⁷²¹ Conforme Villatore e Pamplona: “como podemos verificar, estamos perante uma nova forma de flexibilização do nosso Direito do Trabalho e, o mais importante, sem que exista qualquer precarização do contrato de emprego”. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 43.

⁷²² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 348.

⁷²³ Conforme se mencionou anteriormente, nos requisitos para caracterização do vínculo de emprego, já restou exaurida a tese da autora Volia Bonfim quanto à continuidade de um único vínculo quando a doméstica, que trabalhava para a mãe, passa a trabalhar para a filha (visto que a filha passa a morar em outra residência), no sentido de que o melhor, ao invés de se entender como continuidade do vínculo, seria extinguir o primeiro contrato e fazer novo. Porém, no caso de consórcio, a profissional continuaria laborando para a mãe, mas com um ou alguns dias na casa da filha, podendo ser realizado um aditivo contratual para tanto. Se, nesse caso, não houver reajuste salarial, poderá ser configurada uma precarização, com vantagem para as empregadoras. Porém, se imaginar-se que a filha dividia o valor da doméstica com a mãe quando morava com ela, e que, ao sair, a mãe não conseguiria sustentar os custos da doméstica sozinha, não se percebe má intenção ou vantagem para as empregadoras. Por isso, cabe analisar caso a caso.

empregadores domésticos por questões econômicas de empregadores e desvantagem para a profissional, não contribuindo para institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

Outra situação que cabe ser analisada, e talvez seja a mais recorrente, é o caso da doméstica que trabalhava para a mãe e passa a trabalhar para a filha (visto que a filha passa a morar em outra residência). Quanto à discussão sobre dar continuidade ao mesmo vínculo ou extinguir o vínculo com a mãe e fazer novo vínculo com a filha, essa já restou exaurida acima. Porém, o que cabe analisar aqui é a modalidade de consórcio de empregadores que poderia ser firmada entre mãe e filha, via aditivo contratual, no caso de a profissional continuar laborando na casa da mãe (não mais todos os dias) e passar a trabalhar também na casa da filha, intercaladamente. Se, nesse caso, não houver ajuste salarial, poderá ser configurada uma precarização, com vantagem para as empregadoras. Porém, se imaginar-se que a filha dividia o valor dos custos da doméstica com a mãe quando morava com ela, e que, ao sair da residência, a mãe não conseguiria sustentar os custos sozinha, além de que o labor diminuiria (visto haver uma pessoa a menos na casa), não se percebe má-fé ou vantagem para as empregadoras nem prejuízo para a profissional. Por isso, cabe analisar caso a caso, e, muitas vezes, esses casos podem ser identificados e resolvidos de forma justa entre as partes, de maneira que não haja prejuízo à profissional.

Ademais, além dos exemplos acima, o consórcio de empregadores domésticos é um instituto que pode ser muito bem utilizado para contratos de emprego com alternância/intermitência⁷²⁴. Embora seja facultativo, em alguns casos pode ser essencial, por exemplo, para aquele caso da profissional doméstica/babá que, diante da separação dos pais da criança, em eventual guarda compartilhada, presta labor em duas residências (para os pais que, inclusive, podem ter constituído nova família, que mora naquela residência), em dias alternados, com intermitência. Outro exemplo seria o caso de dois empregadores amigos que viajam muito a trabalho - nas semanas em que um viaja, a profissional pode alternar o labor na residência do empregador que não está viajando, através da modalidade de consórcio de empregadores. Dessa forma, nesses casos, demonstrada a alternância como necessidade, o vínculo de trabalho por apenas um empregador geraria custos administrativos e trabalhistas fixos (mesmo que a profissional não trabalhasse por alguns dias), que acabam fazendo com

⁷²⁴ Conforme Santos, a intermitência da necessidade de trabalho, circunstância que dificultava a regularização da situação dos trabalhadores, é um dos maiores motivos para a ideia do consórcio de empregadores, pois esse possibilita aos pequenos empregadores agrupar-se contratando mão de obra de forma partilhada, dividindo os encargos e demais custos, proporcionalmente à utilização efetiva da mão de obra. SANTOS, Lorival. Empregador Rural, Caracterização, Solidariedade, Sucessão, Consórcio de Empregadores. **Boletim Informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, ano 16, n. 165, p.11, jan. 2002. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/boletim/boletim200201.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

que o custo unitário da mão de obra seja não só muito alto como, por vezes, inviável, razão pela qual o consórcio se torna uma condição para existência do contrato de emprego doméstico.

Também não se pode deixar de mencionar que os lares de classe média, quando o país passa por um período de recessão econômica como o que está atualmente ocorrendo⁷²⁵, são diretamente afetados, e, conseqüentemente, os postos de trabalho doméstico, visto que a primeira medida a ser tomada pela classe média é conter os custos da casa, ou seja, demitir o empregado doméstico⁷²⁶. Isso porque o custo de um empregado doméstico (considerando-se todos os encargos) é alto, e muitas famílias não têm como mantê-la⁷²⁷. Portanto, nessa seara, a contratação de profissional por consórcio de empregadores pode ser uma alternativa.

Logo, o instituto pode ser muito bem utilizado, estabelecido mediante contrato de trabalho, desde que cumpridos os requisitos da boa-fé, livre vontade das partes, dignidade da pessoa humana. Não há dúvida de que à medida que se aumenta a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, bem como a fiscalização, a consequência é o surgimento de alternativas para evitar a ocorrência de trabalho informal e irregular. Assim, cada vez mais, buscar-se-ão medidas para regularização desse tipo de labor, e uma forma pode ser a utilização de novas formas contratuais, como os consórcios de empregadores domésticos.

Além disso, a adoção do sistema do consórcio é facultativa e deve ser registrada em contrato, ou, diante da primazia da realidade, pode-se tê-la configurada quando ocorrer o fato de duas ou mais unidades familiares distintas (ou unidades similares) ajustarem contratar a mesma doméstica para dividirem os encargos trabalhistas, bem como a prestação laboral⁷²⁸. Assim, se uma profissional labora dois dias em uma residência e dois na residência de outro familiar, por si só, não se tem configurado consórcio e, por consequência, vínculo empregatício, visto que não ocorreu nenhum ajuste das partes nesse sentido.

⁷²⁵ CHADE, Jamil. **Brasil terá terceira pior taxa de expansão real do PIB no mundo em 2022, diz ONU**. [S. l.], 13 jan. 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2022/01/13/brasil-tera-3-pior-taxa-de-expansao-real-do-pib-no-mundo-em-2022-diz-onu.htm>. Acesso em: 23 maio 2022.

⁷²⁶ RODRIGUES, Fábio Luís de Araújo. Consórcio de empregadores domésticos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 54, 1 fev. 2002. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2631/consorcio-de-empregadores-domesticos>. Acesso em: 23 maio 2022.

⁷²⁷ Conforme João Gabriel Gomes Batista, ao complementar a fala do professor Lenio Streck, surge o questionamento diante do alto custo da profissional: “e aí haverá duas opções: a demissão ou a informalidade. Ou é possível visualizar outra saída?”. Porém, destaca-se que esse questionamento não é respondido. BATISTA, João Gabriel Gomes apud STRECK, Lenio Luiz. A PEC das domésticas e a saudade dos “bons tempos”. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 11 abr. 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-abr-11/senso-incomum-pec-domesticas-saudade-bons-tempos#:~:text=O%20cen%C3%A1rio%3A%20uma%20antiga%20fazenda,servido%20por%20uma%20empregada%20dom%C3%A9stica>. Acesso em: 23 maio 2022.

⁷²⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 346.

Ante o exposto, após observados os requisitos para caracterização da figura do empregado e do empregador doméstico, apontadas algumas complexidades sobre o assunto, é necessário analisar as principais expectativas normativas do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. Primeiramente, serão analisadas as expectativas previstas na CF/88, LC nº 150/2015, bem como serão apontados os principais pontos controvertidos e as diferenças entre a legislação do trabalhador urbano e a do doméstico.

3.1.4 Direito do trabalho doméstico: as principais omissões, pontos controvertidos entre a aplicação da Lei Complementar 150/2015 e CLT, a partir da análise sistêmica

Embora todas as previsões de expectativas normativas advindas da EC nº 72/2013 e da LC nº 150/2015, não se atingiu o estágio de igualdade de direitos entre o urbano e profissional doméstico. Tanto que ambos concentram-se em sistemas diferenciados, com leis específicas. De outra parte, não podemos negar que existam peculiaridades próprias do trabalho doméstico, que justificam haver um subsistema diferenciado para essa classe, tais como: prestação de serviços como atividade sem fins lucrativos; maior proximidade no relacionamento entre empregador e empregado, em razão da natureza dos serviços, e dificuldades para a implementação das formalidades próprias do trabalho urbano⁷²⁹, sem auxílio de uma empresa especializada em gestão de documentos.

Assim, na sequência, serão abordados alguns pontos de diferença entre as expectativas normativas do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico e as do Sistema do Direito do Trabalho, abordando algumas complexidades e principais controvérsias sobre o assunto.

Como já salientamos, o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico possui estruturas diferenciadas do Sistema do Direito do Trabalho, no qual se encontram as expectativas normativas do trabalhador urbano. Assim, é oportuno trazer as principais diferenças, bem como as controvérsias existentes sobre o tema.

Ressalta-se que o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, em alguns casos, utiliza as estruturas do Direito do Trabalho (expectativas normativas previstas na CLT), porém só faz dessa forma porque suas próprias expectativas assim determinam. Consoante

⁷²⁹ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. **Revista Eletrônica**. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 43, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96968/2013_arantes_delaide_trabalho_decente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 maio 2022.

artigo 19 da LC nº 150/2015, deve ser aplicada subsidiariamente a CLT, desde que observadas as peculiaridades do trabalho doméstico.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943⁷³⁰.

Há de se ressaltar que o teor do artigo 19 demonstra que a letra “a” do art. 7º da CLT⁷³¹ foi derogado, ainda que não tenha sido revogado expressamente⁷³². Assim, após a publicação da LC nº 150/2015, a CLT passou a ser aplicada ao empregado doméstico, observadas algumas peculiaridades desse empregado. Observa-se, aqui, que há uma expectativa normativa na CLT que não foi mantida, visto que não foi repetida, perdendo sua força normativa. Embora esteja prevista na CLT, não produz efeitos.

Superada a questão da aplicação da CLT ao Direito do Trabalho Doméstico, verifica-se que essa é também considerada uma fonte entre as expectativas normativas do Subsistema Direito do Trabalho Doméstico. A partir dessa informação, serão analisadas as principais controvérsias que se impõem, inclusive no que se refere a alguns direitos previstos na Lei Complementar 150/2015, considerando-se que alguns deles tiveram alteração com a reforma trabalhista.

3.1.4.1 Piso salarial

A figura jurídica “piso salarial” está prevista no art. 7º, V, da CF/88⁷³³ e difere do salário mínimo, porque este é nacionalmente unificado, enquanto aquele fixa valores salariais (pisos) diferenciados para cada categoria de um estado ou município.

⁷³⁰ BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷³¹ Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado o 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 seu âmbito residencial. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 maio 2022.

⁷³² Inclusive, a Lei 13467/17, intitulada como “reforma trabalhista”, perdeu a oportunidade de atualizar devidamente a CLT quanto a esse ponto.

⁷³³ O art. 22, I, parágrafo único, da CF/88 autorizou os Estados a legislar sobre Direito do Trabalho, desde que autorizados por lei complementar. Em seguida, a LC nº 103/2000, de 14.07.2000 (DO de 17.07.2000), autorizou os Estados e o Distrito Federal a fixar pisos salariais superiores aos estabelecidos nacionalmente por lei, excluindo os servidores públicos estaduais e municipais e autorizando a inclusão dos domésticos.

A partir da publicação da LC nº 103/2000, que autorizou os estados e o Distrito Federal a fixar pisos salariais superiores aos estabelecidos nacionalmente por lei, mencionando a inclusão dos domésticos, alguns estados, com amparo na referida lei, começaram a instituir pisos salariais para a categoria dos domésticos.

Quanto ao piso da categoria do profissional doméstico, há algumas particularidades, por exemplo, nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Paraná, há piso diferenciado para a categoria, e nos demais estados aplica-se o salário mínimo. Atualmente, para 2022, os valores vigentes são:

Tabela 1 - Pisos salariais para empregados domésticos em 2022

Confira abaixo a tabela com o valor dos pisos salariais para empregada doméstica em 2022:

RJ	SP	RS	SC	PR	Demais Estados
Desde 1º janeiro 2019 (3,75%)	Desde 1º de Março de 2022 (10,60%)	Desde 1º de Outubro de 2021 (5,53%)	Desde 1º Janeiro de 2022 (10,5%)	Desde 1º Janeiro de 2022 (10,16%)	Desde 1º Janeiro de 2022 em diante (10,18%)
R\$1.238,11	R\$.1.418,39 e R\$ 1.433,73*	R\$1.305,56	R\$1.416,00	R\$1.680,80	R\$1.212,00

Fonte: SOS Empregador Doméstico⁷³⁴.

O piso salarial foi uma matéria muito discutida, inclusive quanto a sua aplicação. Conforme Vólia, há quem sustente a inconstitucionalidade do parágrafo 2º do art. 1º da LC nº 103/2000, que determinou a extensão dos pisos salariais aos domésticos, uma vez que a Constituição teria sido taxativa quanto aos direitos sociais, não incluindo o inciso V do art. 7º entre esses direitos⁷³⁵, e a LC nº 103/2000, que veio para regulamentar esse inciso, não poderia ter estendido o direito a quem a Constituição não conferiu tal benesse. Fundamental a rigidez da CF/88, que não pode ser alterada por lei. Conforme a autora,

outros acrescentam que o piso salarial de que cogita o art. 7º, V, da Carta Magna não é regional ou estadual, mas, sim, profissional. Deve ser fixado em proporção à extensão ou complexidade do trabalho. É o chamado salário profissional, que poderá ser fixado, por exemplo, para metalúrgicos, bancários, comerciantes etc., e os domésticos não seriam considerados como profissionais⁷³⁶.

⁷³⁴ PISO salarial empregada doméstica 2022 - tabela de todos os Estados. **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 5 maio 2022. Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/piso-salarial-empregada-domestica-tabela/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20pago%20pelo%20empregador,R%24%201%20mil>. Acesso em: 11 maio 2022.

⁷³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 362.

⁷³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 362.

Porém, em sentido contrário, há o princípio da prevalência da norma mais favorável, o qual está expressamente previsto no “caput” do art. 7º da CF/88, que estabelece: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Portanto, a norma mais favorável, ainda que infraconstitucional, deve ser aplicada ao trabalhador, mesmo doméstico, e, conforme Volia, a jurisprudência também vem se posicionando nesse sentido.

Lembra-se, ainda, que existem casos em que o empregador doméstico poderá pagar remuneração em valor inferior ao piso salarial para sua profissional doméstica, inclusive menor do que o salário mínimo nacional. Porém, isso somente poderá ocorrer mediante a prática de jornada parcial, que, conforme a Lei Complementar, não poderá ultrapassar 25 horas semanais. Todavia, esse assunto será visto, com suas peculiaridades, no item jornada de trabalho.

3.1.4.2 Jornada de trabalho do trabalhador doméstico

De todos os novos direitos trazidos pela EC nº 72/2013 e na LC nº 150/2015, os mais impactantes e que trouxeram maiores controvérsias são as expectativas normativas que estabelecem a limitação de jornada, bem como a previsão de horas extras, adicional noturno e horas intervalares. A realidade é que, embora tais dispositivos tenham trazido certa complexidade, através dessa modificação, o legislador deu um importante passo no processo de dignificação do trabalho doméstico, à medida que esse direito proporciona vários outros dele derivados, como direito ao descanso, à prevenção de fadigas e acidentes de trabalho e proteção ao convívio familiar.

No que se refere à jornada de trabalho, embora a EC nº 72/2013 tenha incluído o direito ao adicional de horas extras ao trabalhador doméstico, bem como a LC nº 150/2015 tenha estabelecido regra geral semelhante ao previsto para os trabalhadores urbanos no que se refere ao limite de jornada previsto na CLT, no sentido de que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, estabelecendo intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, e interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso, isso trouxe algumas complexidades e alguns regramentos diferenciados no tocante à jornada parcial e ao salário proporcional; jornada compensatória e banco de horas; intervalos intrajornada e interjornada; horas de sobreaviso, prontidão e adicional noturno; registro do ponto e ajuste do

contrato vigente de trabalho - conforme a previsão de limitador de jornada. Tais aspectos merecem ser abordados.

3.1.4.2.1 Jornada parcial e salário proporcional

A jornada em tempo parcial é a única justificativa para aplicação do salário proporcional, visto que a lei estabelece que “o salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral”⁷³⁷. Isso não significa que um profissional doméstico não possa receber valor maior do que o piso regional, mesmo que em jornada parcial. Porém, a maior importância desse conceito de jornada parcial é para saber em que casos o profissional pode se enquadrar no referido tipo de jornada para justificar salário abaixo do piso. Para tanto, cabe trazer quais são os requisitos para caracterização da jornada parcial e analisar quais as expectativas normativas que se aplicam nesses casos.

A LC nº 150/2015 estabelece, como primeiro requisito para configuração do regime de tempo parcial para o profissional doméstico, o limite de 25 horas semanais⁷³⁸. No primeiro momento em que foi publicada, a jornada parcial da doméstica tinha a previsão de limite semanal semelhante ao previsto na CLT, que também estabelecia 25h semanais, porém, a CLT, em novembro de 2017, com a reforma trabalhista, trouxe o limite de 30h⁷³⁹, diferenciando-se da previsão da LC nº 150/2015.

⁷³⁷ Art.3º § 1º da LC nº 150/2015 O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022. E o Art. 58-A da CLT § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁷³⁸ Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais. § 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral. § 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷³⁹ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Ainda que, inicialmente, o limite da jornada parcial semanal em ambos os sistemas fosse igual⁷⁴⁰, havia ainda uma diferenciação, desde o início, quanto ao limite diário: na LC nº 150/2015, há limitação de 6h diárias (já contabilizando 1h extra). Assim, ao que parece, o legislador, no texto dessa Lei, só permitiu que fosse reconhecida a jornada parcial nas relações de trabalho doméstico para jornadas de até 5 horas diárias⁷⁴¹, por até 5 dias⁷⁴², o que também difere da regra contida na CLT, que foi sempre silente quanto ao limite diário.

Assim, enquanto a LC nº 150/2015 autoriza o labor de até 1 hora extra, com limite máximo diário de 6 horas, sem isso descaracterizar o regime especial, a CLT, diversamente, não estabelece limite diário, somente limite semanal, e ainda prevê o impedimento de horas extras para o trabalho em regime de tempo parcial de 27 (vinte e sete) a 30h (trinta horas) semanais, bem como a possibilidade de até seis horas extras no contrato até vinte e seis horas semanais⁷⁴³.

Outra diferença, ainda, é que a LC nº 150/2015 prevê que, na modalidade do regime de tempo parcial, o empregado terá direito a férias proporcionais de 8 a 18 dias, conforme a jornada de trabalho realizada. Já a CLT, após a Lei nº 13.467, de novembro de 2017, estabeleceu que todos os profissionais têm direito a férias integrais de 30 dias, mesmo que em regime parcial^{744 745}.

Em resumo, conforme a LC nº 150/2015, o trabalho em tempo parcial equivale à jornada que não exceda 25 horas semanais, estabelecendo a possibilidade de uma jornada de no máximo 6h e férias proporcionais compatíveis com a carga semanal. Por outro lado, existe também o entendimento, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de que a jornada de até 30h semanais pode ser considerada parcial, não havendo limite mínimo diário,

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷⁴⁰ E depois se diferenciou, visto que a LC nº 150/2015 manteve as 25h, e a CLT, em 2017, passou a prever o limite de 30h semanais.

⁷⁴¹ Ou 6 horas diárias, se contabilizar a uma hora extra permitida.

⁷⁴² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 377.

⁷⁴³ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁷⁴⁴ Porém, antes da reforma trabalhista, também aplicava férias parciais ao contrato de jornada parcial. O parágrafo 3º do art. 3º da LC 150/2015, quando promulgado, representou cópia do art. 130-A da CLT, iniciando com 18 a 8 dias de férias por ano, dependendo do número de horas trabalhadas por semana.

⁷⁴⁵ O assunto será abordado com maior particularidade no item férias, com o objetivo de se desvelar qual o entendimento quanto a esse ponto nos contratos atuais.

possibilitando, ainda que para a jornada do profissional doméstico de 30h, o salário proporcional abaixo do mínimo regional.

Na realidade, muitos empregadores domésticos e até operadores de escritórios de contabilidade, por falta de conhecimento do que prevê a LC nº 150/2015, aplicam as regras da CLT ao trabalho de tempo parcial, conduzindo contratos de trabalho com salário proporcional para jornadas de 30h. A questão que se põe aqui é que, se considerar que a jornada de tempo parcial estabelecida na lei específica das domésticas prevê 25h semanais, esse empregador corre o risco de, em eventual ação trabalhista proposta pelo profissional, ter de complementar todas as diferenças salariais e encargos relativos entre a remuneração parcial que pagava e o piso da categoria⁷⁴⁶. Nesse sentido, “de fato, não se recomenda que um empregador admita empregados à base de 26 ou de 28h semanais, se seu plano é o contrato parcial. Estará em rota de colisão com a lei ordinária e poderá ter de pagar todas as diferenças salariais”⁷⁴⁷.

Diante disso, cabe analisar como se posicionam os doutrinadores (utilizados como base para a presente pesquisa) e o poder judiciário a respeito do assunto. O autor Villatore nada menciona sobre a aplicação da CLT ao regime de tempo parcial doméstico, dando a entender que se aplica a LC nº 150/2015, porém a sua última obra escrita sobre o assunto foi em 2016⁷⁴⁸, ou seja, anterior à reforma trabalhista, época em que a CLT estabelecia também o limite de 25h semanais e férias proporcionais⁷⁴⁹. Martins restou inerte, nada mencionando sobre o assunto jornada parcial⁷⁵⁰. Cassar, em seu livro publicado em 2019, também nada menciona sobre a aplicação das regras da CLT ao regime de tempo parcial doméstico além do limite de 25h. Delgado, no livro *O novo manual do Trabalho Doméstico*, apenas menciona que “a LC nº 150/2015 permitiu, ainda, a pactuação do chamado regime de tempo parcial de trabalho, com regras e restrições específicas”. Todavia, em processo trabalhista julgado no

⁷⁴⁶ Lembrando que se o empregador pagasse valor além do piso da categoria, essa discussão tornar-se-ia inócua, porque não haveria riscos trabalhistas.

⁷⁴⁷ Nesse sentido, já se manifestou Homero B. M. da Silva, Juiz titular da 88ª Vara do Trabalho de São Paulo e Professor da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, autor da coleção “Curso de direito do trabalho aplicado”. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Obscuridades da LC nº 150/2015. Obscuridades da LC 150/2015*, [S. l.], 2016. p. 53. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 jun. 2022.

⁷⁴⁸ VILLATORE, Marco Antônio Cesar. *Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática*. Curitiba: Juruá, 2016. p. 55.

⁷⁴⁹ O autor, na época, já contestava a aplicação das férias proporcionais: “no parágrafo 3º do art. 3º da LC 150/2015, a cópia é do art. 130-A da CLT, relativamente às férias do empregado doméstico com regime de tempo parcial, iniciando com 18 a 8 dias de férias por ano, dependendo do número de horas trabalhadas por semana. Isso faz com que a ideia de aplicação da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 3.197, de 05.10.1999, entretanto em vigor exatamente um ano após, seja totalmente descartada. No seu art. 3º, item 3, existe a indicação de que a duração das férias não deverá, em caso algum, ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço”. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. *Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática*. Curitiba: Juruá, 2016. p. 55.

⁷⁵⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

TST em 2018, o autor e Ministro do TST já decidiu pelo entendimento de que jornada de 30h não desconfigura o regime de tempo parcial, havendo a possibilidade, nesse caso, de pagamento proporcional⁷⁵¹, desde que previsto contratualmente. O autor fundamenta que “havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado”⁷⁵².

Observando-se o assunto a partir da Teoria dos Sistemas, poder-se-ia responder que o caso só deveria ser analisado a partir do subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, ou seja, expectativas normativas previstas na LC nº 150/2015, no Art. 7º da CF/88 e na CLT de forma subsidiária, porém, para o sistema, essas expectativas só possuem validade se forem repetidas e reafirmadas, em especial, mediante as frustrações. Então, cabe analisar que o fato de os empregadores domésticos, escritórios de contabilidade não estarem cumprindo o limite de 25h semanais, previsto na Lei Complementar, seja por falta de conhecimento ou por entender que o limite de 30h semanais previsto na CLT aplica-se ao contrato de trabalho doméstico, visto que a Lei nº 13.467/2017 que provocou as mudanças na CLT é posterior à LC nº 150/2015⁷⁵³, está gerando frustrações às expectativas previstas. Nesse caso, em que há a frustração de uma expectativa normativa, que não conseguiu cumprir seu papel na integralidade, cabe à organização competente do Judiciário, que está no centro do Direito, produzir decisões diante de fatos apresentados para resolução de conflitos⁷⁵⁴. Nesse sentido, caberá ao Judiciário dizer o que é e o

⁷⁵¹ [...]No caso, conforme salientado pelo Tribunal Regional: a obreira cumpria jornada de 30 horas semanais, totalizando 150 horas mensais, conforme se observa no contrato de trabalho acostado aos autos. Verifica-se, portanto, que a decisão regional está de acordo com o entendimento dessa Corte, consubstanciado na OJ 358 da SBDI-1/TST: “[...]I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado” (TST - AIRR: 7117720165050002. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de Publicação: DEJT 07/05/2018). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 711-77.2016.5.05.0002 (Tramitação Eletrônica). Agravante: Tamara Efigênia Paixão de Carvalho Lima. Agravado: Tel Centro de Contatos Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 7 de maio de 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=35433&anoInt=2018>. Acesso em: 25 maio 2022.

⁷⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 711-77.2016.5.05.0002 (Tramitação Eletrônica). Agravante: Tamara Efigênia Paixão de Carvalho Lima. Agravado: Tel Centro de Contatos Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 7 de maio de 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=35433&anoInt=2018>. Acesso em: 25 maio 2022.

⁷⁵³ Aqui poderíamos defender que embora a Lei 13467/17, que estabeleceu o limite de 30h semanais para CLT, seja posterior à LC nº 150/2015, a aplicação da lei especial sobrepõe-se à lei geral.

⁷⁵⁴ LUHMANN, Niklas. **Law as a social system**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 286.

que não é direito, podendo, inclusive, apresentar um processo de evolução jurídica e de reprodução para o sistema⁷⁵⁵.

Analisando-se os entendimentos jurisprudenciais, identifica-se que há divergências quanto ao assunto. Identificaram-se entendimentos com base na LC nº 150/2015, no sentido de que, em jornadas acima de 25h, deveria ser pago o piso da categoria. E houve posicionamentos de que é possível jornada parcial com pagamento proporcional para jornadas inferiores a 44h semanais.

Nesse sentido, colaciona-se ementa de decisão em que o TST, em julgamento de recurso de revista, menciona decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, posicionando-se pela inaplicabilidade do salário proporcional quando houver labor em jornada superior a 25 horas semanais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. EMPREGADA DOMÉSTICA - REGIME DE TEMPO PARCIAL - SALÁRIO PROPORCIONAL - AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O contrato de trabalho entre as partes perdurou de 01/05/2010 a 11/02/2017. **O Tribunal Regional decidiu que, apesar de entender ser aplicável o regime de tempo parcial aos domésticos, no caso, a reclamante laborava mais de 25 horas semanais, o que invalida esse sistema, não havendo, assim, de se falar em salário proporcional.** Fixados esses parâmetros, é de se notar que o acolhimento das pretensões do recorrente de pagamento de salário proporcional efetivamente implicaria revisão dos fatos e provas presentes nos autos, procedimento inviável em sede de recurso de revista, nos termos da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega⁷⁵⁶. (grifo nosso).

No mesmo sentido, colaciona-se recente decisão do TRT da 19ª Região, em que se estabelece, de forma clara, que é possível pagar um valor proporcional e inferior ao salário de um empregado doméstico contratado no regime de 44 horas semanais, contanto que a duração do trabalho seja limitada às 25 horas semanais:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. EMPREGADA DOMÉSTICA. DIFERENÇAS SALARIAIS. SALÁRIO MÍNIMO. DESDE A PROMULGAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015, É POSSÍVEL A CONTRATAÇÃO NA JORNADA PARCIAL DE TRABALHO PARA AS DOMÉSTICAS. NESSE REGIME, **É POSSÍVEL PAGAR UM VALOR PROPORCIONAL E**

⁷⁵⁵ Conforme Luhmann, em casos em que seja impossível resolver através da interpretação literal, podem-se utilizar outros fundamentos, como princípios, analogias e precedentes, que os descrevem, e, com isso, gerar novas realidades. LUHMANN, Niklas. **Law as a social system**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 288.

⁷⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 189-61.2017.5.12.0021. Agravante: Adriana Dirschnabel. Agravado: Vera Lúcia Wypcyk Ferreira Ramos. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. 3 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=189&digitadoTst=61&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0021&submit=Consultar>. Acesso em: 6 jun. 2022.

INFERIOR AO SALÁRIO DE UMA EMPREGADA DOMÉSTICA CONTRATADA NO REGIME DE 44 HORAS SEMANAIS, CONTANTO QUE A DURAÇÃO DO TRABALHO SEJA LIMITADA A 25 HORAS SEMANAIS. CASO A JORNADA SEJA SUPERIOR A ESSA, SERÁ CONSIDERADA JORNADA COMUM, E O EMPREGADOR DEVERÁ PAGAR O SALÁRIO MÍNIMO OU PISO REGIONAL DE SEU ESTADO. NO CASO DOS AUTOS, RESTOU CLARO QUE A JORNADA DA AUTORA ERA DE 39 HORAS SEMANAIS, RAZÃO PELA QUAL DEVERIA, SIM, RECEBER O VALOR CORRESPONDENTE A UM SALÁRIO MÍNIMO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.⁷⁵⁷

Nesse acórdão mencionado (0000189-53.2020.5.19.0056), cumpre ressaltar que o juiz de primeiro grau reconheceu a jornada parcial de 39h com pagamento proporcional, porém o relator, ao reformar a decisão, fundamentou que a reforma trabalhista não alterou a lei das domésticas:

Importante salientar que a reforma trabalhista, que permitiu ao empregado comum uma jornada de trabalho parcial de até 30 horas semanais, não alterou a lei das domésticas nesse ponto, visto que uma lei específica prevalece sobre a aplicação de uma lei geral. No caso dos autos, restou claro que a jornada da autora era de 39 horas semanais, razão pela qual deveria, sim, receber o valor correspondente a um salário mínimo⁷⁵⁸.

Entretanto, há entendimento jurisprudencial do TST baseado na OJ 358 do TST⁷⁵⁹, a qual estabelece que havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado:

EMENTA: No caso, conforme salientado pelo Tribunal Regional, -a obreira cumpria jornada de 30 horas semanais, totalizando 150 horas mensais, conforme se observa no contrato de trabalho acostado aos autos. Verifica-se, portanto, que a decisão regional está de acordo com o entendimento desta Corte, consubstanciado na OJ 358 da SBDI-1/TS⁷⁶⁰.

⁷⁵⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19. Região). **Processo nº 0000189-53.2020.5.19.0056 (RO)**. Recorrente: Maria Quino Franca Braga. Recorrido: Vanézia Conceição Machado. Relator: Laerte Neves de Souza. 12 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000189-53.2020.5.19.0056/1#9d74bea>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁷⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19. Região). **Processo nº 0000189-53.2020.5.19.0056 (RO)**. Recorrente: Maria Quino Franca Braga. Recorrido: Vanézia Conceição Machado. Relator: Laerte Neves de Souza. 12 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000189-53.2020.5.19.0056/1#9d74bea>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁷⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-1**. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Brasília, DF: TST, 2004. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm. Acesso em 25 maio 2022

⁷⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 711-77.2016.5.05.0002 (Tramitação Eletrônica). Agravante: Tamara Efigênia Paixão de Carvalho Lima. Agravado: Tel Centro de Contatos Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 7 de maio de 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=35433&anoInt=2018>. Acesso em: 25 maio 2022.

EMENTA: [...] DIFERENÇA SALARIAL. JORNADA REDUZIDA. ‘Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.’ OJ 358 do TST. EMPREGADO DOMÉSTICO. MULTAS DOS ART. 467 E 477 DA CLT. Entre as garantias do empregado doméstico insculpidas no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional 72/2013, não estão relacionadas as multas dos art. 467 e 477 da CLT, bem como inexistente previsão de tal direito na Lei Complementar 150/2015. Recurso do 2º Reclamado conhecido e parcialmente provido.⁷⁶¹.

Percebe-se que, mesmo antes da Lei nº 13467/2017, já se aplicava o entendimento do TST de que bastava a jornada ser menor do que 44h semanais para aplicação do salário proporcional:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. JORNADA REDUZIDA. SALÁRIO MÍNIMO PROPORCIONAL. DIFERENÇA SALARIAL INDEVIDA. Considerando-se ser incontroversa a jornada reduzida praticada pela reclamante, o pagamento do salário de forma proporcional mostra-se lícita, à medida que o respeito ao mínimo constitucional (art. 7º, IV) tem como parâmetro o valor-hora trabalhada, e não a sua totalidade. Nesse sentido, a diretriz contida na Orientação Jurisprudencial 358 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido⁷⁶².

Cumpra-se destacar que não foi encontrada nenhuma decisão do TST atualizada sobre o assunto. A mais recente foi julgada em 2019, porém as decisões demonstram a forma como o TST se posicionou.

Assim, ainda que existam decisões do TST no sentido de que a aplicação da jornada parcial e do salário proporcional deve ser utilizada mesmo com jornada superior às 25h semanais⁷⁶³, há sentenças de primeiro grau e decisões dos tribunais regionais (conforme mencionado acima) que decidem de forma diversa, trazendo, ainda, a possibilidade de possíveis mudanças quanto ao tema, visto que irritações do ambiente podem provocar novas respostas, pois o Direito está sempre em movimento. Porém, se a decisão do Tribunal Superior se mantiver dessa forma, o que se visualiza é que a expectativa normativa prevista

⁷⁶¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR 189-61.2017.5.12.0021. Agravante: Adriana Dirschnabel. Agravado: Vera Lúcia Wypyck Ferreira Ramos. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. 3 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=189&digitoTst=61&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0021&submit=Consultar>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁷⁶² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR - 224300-21.2009.5.02.0010**. Recorrente: Severino Toscano do Rego Melo. Recorrido: Telma Francisca Santos. Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. 14 de agosto de 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=38299&anoInt=2013>. Acesso em: 25 maio 2022.

⁷⁶³ Nesse sentido também é a notícia do TST. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Doméstica que trabalhava 30 horas não receberá diferenças sobre salário mínimo integral**. Brasília, DF: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/domestica-que-trabalhava-30-horas-nao-recebera-diferencas-sobre-salario-minimo-integral>. Acesso em 25 maio 2022.

no Art. 3º da LC nº 150/2015, no que se refere ao limitador de 25h semanais e 5h diárias (ou 6h com 1 hora extra), tornou-se inócuo, visto que não ocorreu generalização necessária para a institucionalização dessa expectativa⁷⁶⁴. Nesse sentido, verifica-se que, nesse ponto, a decisão do TST não se mostra em conformidade com a LC nº 150/2015, não auxiliando na institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

É importante registrar, ainda, que o pagamento de salário abaixo do mínimo nacional gera implicações previdenciárias. Após a reforma da previdência, que ocorreu em novembro de 2019, quando o salário pago para a profissional for abaixo do salário mínimo nacional (que atualmente é R\$ 1.212,00), o valor de contribuição pago em regra não contabiliza para a manutenção da qualidade de segurado, além do tempo de contribuição (tempo de aposentadoria)⁷⁶⁵. Caso o profissional queira, ele poderá fazer ajustes de complementação, utilização e agrupamento para fins de manter a qualidade de segurado, podendo o empregador auxiliar ou complementar em nome do profissional. Infelizmente, muitos empregadores não têm esse conhecimento, e quando vem a acontecer um infortúnio, o profissional está desassistido.

Ainda no cenário da duração do trabalho, outro tema bastante debatido é a jornada compensatória e o banco de horas.

3.1.4.2.2 Jornada compensatória e banco de horas

A jornada compensatória é uma alternativa contratual que o empregador possui para não pagar horas extras com adicional de 50% quando, eventualmente, precisar que o profissional labore em uma jornada além da contratada e/ou do limite legal⁷⁶⁶. Assim, horas

⁷⁶⁴ A função do Direito reside na sua eficiência seletiva, na seleção de expectativas comportamentais que possam ser generalizadas em todas as dimensões. Ele é, assim, “a estrutura de um sistema social que se baseia na generalização congruente de expectativas comportamentais normativas”. Esse conceito de generalização está totalmente interligado à ideia de institucionalização, que é objeto da presente pesquisa (institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico). ROCHA, Leonel Severo. Direito, complexidade e risco. **Sequência: estudos jurídicos e políticos**, Florianópolis, v. 15, n. 28, p. 1-14, 1994.

⁷⁶⁵ A Portaria 450/2020 e o Decreto 10.410/2020 determinaram que as contribuições abaixo do salário mínimo não serão computadas para nenhum fim. BRASIL. Portaria nº 450, de 3 de abril de 2020. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. **Diário Oficial Da União**, seção 1, Brasília, DF, ed. 66, p. 52, 06 abr. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 6 jun 2022. BRASIL. **Decreto-lei nº. 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁷⁶⁶ Importante registrar que o trabalho em horas extras refere-se ao período de trabalho ou de disponibilidade do trabalhador além da jornada fixada na lei, ou ajustada em cláusula contratual, sendo, assim, “a jornada

ou dias trabalhados a mais podem ser compensados, desde que no próprio mês. Já o banco de horas possui regra diferenciada para categoria do profissional doméstico.

O parágrafo 4º do artigo 2º da LC nº 150/2015⁷⁶⁷ determina que, mediante acordo escrito entre as partes, será permitido o não pagamento em valor monetário das horas trabalhadas, uma vez que essas sejam compensadas em outro dia. Contudo, o parágrafo 5º do mesmo artigo, diferenciando-se completamente do empregador urbano⁷⁶⁸, determina o seguinte:

- I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes do horário normal de trabalho;
- II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;
- III - o saldo de horas que exceder as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano⁷⁶⁹.

Assim, o banco de horas para o profissional doméstico funciona da seguinte forma: primeiro, ocorre a compensação mensal - se restarem horas positivas, as primeiras 40 horas extras deverão ser pagas, e o restante será creditado no banco de horas. Nesse sentido, apenas poderão ir para o banco de horas, no contrato de relação doméstica, as horas que extrapolarem as 40 primeiras horas extras, ou seja, reitera-se, as primeiras 40 horas extras que ficarem positivas no mês necessariamente deverão ser pagas⁷⁷⁰.

cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta”. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 989.

⁷⁶⁷ BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷⁶⁸ Para o empregador urbano, as horas excedidas na jornada de trabalho podem ir, na sua integralidade, para o banco de horas. A regra é que para compensação dentro de 12 meses será necessário acordo ou convenção coletiva de trabalho, e para compensação dentro de 6 meses bastará acordo escrito entre as partes, sendo lícito, ainda, o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁷⁶⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jun. 2019.

⁷⁷⁰ Será analisado abaixo que a Convenção Coletiva de São Paulo prevê a possibilidade de se aplicar o banco de horas conforme previsto na CLT para o empregado urbano para compensação até seis meses.

Ainda, caso haja a rescisão do contrato do trabalho sem haver a compensação integral das horas extras trabalhadas⁷⁷¹, o trabalhador receberá o pagamento dessas horas não compensadas, as quais serão calculadas sobre o valor do pagamento no dia da rescisão.

Verifica-se que, nesse ponto, o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico apresenta uma diferenciação significativa, e essa é uma das poucas hipóteses em que se identifica uma proteção maior ao profissional doméstico em comparação ao urbano.

3.1.4.2.3 Intervalos intrajornada e interjornada

Da mesma forma que o previsto ao trabalhador urbano na CLT⁷⁷², a LC nº 150/2015 estabelece ser obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas. Porém, essa lei vai mais além e traz a previsão de redução do intervalo para 30 (trinta) minutos, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado⁷⁷³. Assim, o empregador e o empregado doméstico poderão, mediante contrato de trabalho, estabelecer intervalo de 30 minutos. Já a CLT só admitiu essa hipótese após a Lei nº 13467/2017 (reforma trabalhista), desde que isso seja estabelecido por negociação coletiva⁷⁷⁴.

Logo, fica claro que a jornada de 8 horas diárias, ou melhor, acima de 6h, concedida aos domésticos, necessariamente, deverá prever o intervalo intrajornada para repouso e alimentação, de forma contínua, de 1 a 2 horas, podendo esse intervalo ser reduzido, mediante ajuste entre as partes, para 30 minutos. Embora a LC nº 150/2015 não se refira ao intervalo

⁷⁷¹ Conforme prevê o art. 2º, § 6º, da LC nº 150/2015. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷⁷² Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora, e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 (duas) horas. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

⁷⁷³ Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷⁷⁴ Art. 611-A, inciso III da CLT. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

devido para as jornadas superiores a 4 horas, até 6 horas, deverá ser aplicado, em razão da lacuna legal, o intervalo mínimo de 15 minutos, por compatível com o art. 71 da CLT.

A LC nº 150/2015 estabelece, também, que, caso o empregado doméstico resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser até o limite de 4 (quatro) horas ao dia, desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, sendo obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação⁷⁷⁵. Porém, não há essa previsão na CLT.

Entende-se que essa redução do intervalo, mediante acordo individual, para 30 minutos de almoço, é totalmente justificável no Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, visto que a profissional, em regra, alimenta-se no local de trabalho, não havendo necessidade de se deslocar para almoçar, nem mesmo dividir refeitório (enfrentar fila). Entretanto, o intervalo de 4h para aquele que reside no local de trabalho pode trazer uma extensão do horário final da jornada do profissional. Suponha-se que ele labora das 8 às 12h, após isso frui seu intervalo, das 12 às 16; porém, depois, terá de laborar das 16 às 20. Isso poderá ser vantajoso ao empregador, que terá o profissional disponível no horário do café da manhã, almoço e janta, mas poderá não ser benéfico ao profissional, visto que, por exemplo, se ele tiver interesse em realizar um curso noturno presencial, não terá tempo para tanto. De qualquer forma, é necessário analisar caso a caso.

Ademais, o art. 15 da LC nº 150/2015⁷⁷⁶ também garante ao doméstico o intervalo mínimo entre dois dias de trabalho de 11 horas, exatamente como o art. 66 da CLT⁷⁷⁷. Esses intervalos são consequências naturais da duração do trabalho e constituem norma de higiene, medicina e segurança do trabalho⁷⁷⁸.

⁷⁷⁵ Art. 13, § 1º. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷⁷⁶ BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷⁷⁷ Para tanto, aplica-se OJ-355 da SDI1- INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREVORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornada, previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-1**. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Brasília, DF: TST, 2004. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm. Acesso em 25 maio 2022.

⁷⁷⁸ Porém, serão analisadas algumas discussões quanto à sobreposição das horas de prontidão sobre o intervalo interjornada.

Destaca-se que se houver trabalho nos períodos de repouso: intrajornada (para alimentação) e interjornada (descanso entre uma jornada e outra), o empregador deverá remunerar o período com adicional de 50% de natureza indenizatória, aplicando-se a regra da CLT⁷⁷⁹. Dessa forma, se o profissional tiver que laborar até às 22, e no outro dia iniciar seu labor às 7, terá apenas 8h de descanso, devendo ser indenizado em 3h, com adicional de 50%. Agora, supondo-se que o profissional labore até às 21, fique de prontidão das 21 às 9 e inicie seu trabalho às 9, esse período de prontidão será considerado para fins de intervalo interjornada?

Assim, a dúvida que ainda surge é se o intervalo interjornada pode ser concedido como horas de sobreaviso ou prontidão (as diferenças entre esses institutos serão estudadas no título abaixo). Em pesquisa sobre o tema, encontrou-se um artigo de Gilberto Stümer, no qual o autor menciona que as horas de sobreaviso e prontidão sobrepõem-se aos intervalos interjornadas:

Decorrendo de simples expectativa, as horas de sobreaviso e prontidão sobrepõem-se aos intervalos interjornadas ou intersemanais. Isto é, as horas de sobreaviso/prontidão não interrompem nem suspendem os intervalos interjornadas e intersemanais (desde que o empregado não seja chamado para trabalhar). A despeito da possível sobreposição de horas de sobreaviso ou prontidão aos intervalos interjornadas ou intersemanais, terá o empregado que se mantiver em tais situações nos dias destinados a descanso o direito de receber as horas de expectativa em valor dobrado. Esse posicionamento decorre da aplicação análoga do art. 9º da Lei nº 605/49 e do entendimento contido na Súmula 146 do TST (domingos e feriados em dobro). O TST tem decidido nesse sentido^{780 781}.

⁷⁷⁹ Art. 71 § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

⁷⁸⁰ MAINARDI, Eduardo Bocaccio; ROSA, Pedro Gerstner da; STÜRMER, Gilberto. Sobreaviso e prontidão. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 26, 2015. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11485/2/Sobreaviso_e_Prontidao.pdf. Acesso em: 29 maio 2022.

⁷⁸¹ Em situação semelhante, de concessão de sobreaviso no Repouso Semanal remunerado, o TRT7 entendeu pela condenação da dobra remuneratória do DSR. RECURSO ORDINÁRIO. HORAS DE SOBREAVISO. INTERVALO INTERJORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. REPERCUSSAO. A mera permanência do trabalhador em regime de sobreaviso entre o término de uma jornada normal de trabalho e o início da seguinte não implica sonegação do intervalo interjornada mínimo, previsto no artigo 66 da CLT, posto que tal tempo não se confunde com a jornada de trabalho, nela não se integrando. Todavia, no que pertine ao repouso semanal remunerado, o regime de sobreaviso não se compatibiliza, à medida que se cuida de interrupção do contrato de trabalho que visa ao desligamento total do empregado durante um dia por semana, cabendo, nesse caso, o pagamento apenas da dobra remuneratória. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido (TRT-7 - Recurso Ordinário Trabalhista: 00018109220175070034. Relator: Jose Antonio Parente da Silva. Data de Julgamento: 17/10/2019. Data de Publicação: 06/11/2019). BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). **Processo nº 0001810-92.2017.5.07.0034 (ROT)**. Recorrente: Tivit Terceirizacao de Processos, Servicos e Tecnologia S/A. Recorrido: Gilmagno Freitas Costa. Relator: Jose Antonio Parente da Silva. 13 de fevereiro de 2020. Disponível em:

Sobre o tema, a jurisprudência tem se posicionado de forma contraditória⁷⁸². A 2ª Turma do TST, recentemente, em caso que não se refere ao profissional doméstico, posicionou-se no sentido de que a prorrogação da jornada do trabalhador petroleiro em dobra de turnos, ainda que em sobreaviso, configura desrespeito ao intervalo mínimo de 11 horas de descanso entre jornadas, previsto no artigo 66 da CLT, ensejando o pagamento do período suprimido com adicional de 50%:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTERJORNADA DE 11 HORAS. EMPREGADO PETROLEIRO QUE PERMANECEU NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA DURANTE CINCO DIAS EM REGIME DE DOBRA DE TURNOS. SUPRESSÃO DO INTERVALO INTERJORNADA. OFENSA AO ARTIGO 66 DA CLT. DEVIDO O PAGAMENTO DO PERÍODO SUPRIMIDO NOS TERMOS DA SÚMULA Nº 110 E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 355 DA SBDI-1, AMBAS DO TST. Trata-se de pedido de horas extras fundado na supressão do intervalo interjornada de 11 horas, no período de 30/6/2017 a 5/7/2017, quando o autor permaneceu nas dependências da empresa reclamada, em regime de sobreaviso, com a finalidade de suprir a demanda de serviços durante a participação de outros empregados no movimento grevista. A jurisprudência desta Corte entende que a prorrogação da jornada do trabalhador petroleiro em dobra de turnos configura desrespeito ao intervalo mínimo de 11 horas de descanso entre jornadas, previsto no artigo 66 da CLT, o que enseja o pagamento do período suprimido como horas extras, nos termos da Súmula 110 e da orientação jurisprudencial 355 da SBDI-1, ambas do TST. Segundo o Regional, o reclamante permaneceu, por cinco dias, em regime de dobra de turnos, sob a justificativa de manutenção dos serviços durante a greve deflagrada pelos demais empregados, em desrespeito, portanto, ao intervalo interjornada. Desse modo, comprovada a supressão do intervalo interjornada, premissa insuscetível de ser revista nesta instância recursal extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST, devidas as respectivas horas extras intervalares, consoante o disposto no artigo 66 da CLT e na Orientação Jurisprudencial nº 355 da SBDI-1 do TST. Precedentes. Agravo desprovido⁷⁸³.

Porém, em outro caso, a 3ª Turma do TST entendeu que, não se tratando de período em que o trabalhador exerce efetivamente o labor, o sobreaviso pode ser computado como tempo de descanso para fins de reconhecimento do intervalo interjornada:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017

<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001810-92.2017.5.07.0034/2#ff27f98>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁷⁸² Apenas se constatou uma decisão de empregado doméstico do TRT4, mencionando Prontidão e Intervalo. Razão pela qual se expõem decisões do TST sobre o tema, mesmo que não de empregado doméstico, para que se possa fazer uma analogia.

⁷⁸³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: Ag-RR-1963-89.2017.5.05.0161. Agravante: Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS. Agravado: Rui Barbosa Nepomuceno. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 26 de novembro de 2021. Disponível em: <https://consulta.processual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=50531&anoInt=2020>. Acesso em: 6 jun. 2022.

[...]

4. SOBREAVISO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 5. INTERVALO INTERJORNADA E DSR. SUPRESSÃO. HORAS DE SOBREAVISO. 6. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA. SEGURO DE VIDA, DESPESAS COM MEDICAMENTOS E INDENIZAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A submissão do empregado ao regime de sobreaviso, nos termos da Súmula 428, II/TST, não restringe, com amplitude, a sua liberdade de locomoção, tampouco implica exercício efetivo do trabalho, podendo ele gozar, durante esse período, do repouso, do lazer e da convivência familiar. Nesse contexto, não se tratando de período em que o trabalhador exerce efetivamente o labor, o sobreaviso pode ser computado como tempo de descanso para fins de reconhecimento do intervalo interjornada. Observe-se que a própria redação da Súmula 428, II/TST revela, explicitamente, a compreensão jurisprudencial de que o período de sobreaviso pode ocorrer simultaneamente ao período de descanso, nestes termos: ‘considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso’. Registre-se, por oportuno, que, havendo a solicitação para a prestação de serviço, evidentemente cessa o período em que o empregado apenas aguardava a convocação, passando esse a ser tratado como de efetivo serviço e, conseqüentemente, não podendo ser computado no intervalo interjornada. Nesse contexto, não prospera a tentativa do Autor de conseguir o pagamento irrestrito das horas relativas ao período de descanso nos intervalos intrajornadas e nos repousos semanais remunerados concomitantes com a permanência no regime de sobreaviso. Agravo de instrumento desprovido [...]. Agravo de instrumento desprovido⁷⁸⁴.

Por fim, colaciona-se algumas decisões encontradas nos TRTs da 2ª e 4ª Regiões sobre o assunto “horas de prontidão, intervalo interjornada, empregada doméstica”. Primeiramente, analisa-se decisão da 1ª Turma do TRT4⁷⁸⁵, a qual estabelece que, considerando as horas de efetivo labor e o tempo em que a autora ficava em regime de prontidão, foi considerado prejuízo ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas, porém, com condenação de serviço extraordinário apenas das horas laboradas.

EMPREGADA DOMÉSTICA. CUIDADORA DE IDOSA. 4.4. Intervalo interjornada.

No caso, considerando as horas de efetivo labor e o tempo em que a autora ficava em regime de prontidão, houve prejuízo ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas.

Por exemplo, quando a reclamante encerrava uma jornada às 8h e iniciava outra às 12h30min. O labor prestado com prejuízo ao intervalo de 11 horas entre as jornadas, desse modo, deve ser remunerado como serviço extraordinário. Em outras palavras, somente o tempo de trabalho no curso desse intervalo deve ser remunerado como

⁷⁸⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR-3400-66.2013.5.17.0002. Agravante: Carlos Henrique Rabbie. Agravado(s): Espírito Santo Centrais Elétricas S. A. - Escelsa e Outra. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons sjt=&numeroTst=3400&digitoTst=66&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0002&submit=Consultar>. Acesso em: 5 jun. 2022.

⁷⁸⁵ Em pesquisa ao TRT4, apenas duas decisões foram encontradas sobre o tema (horas de prontidão e intervalo interjornada e empregada doméstica). Uma delas é a mencionada neste oportuno (ROT: 00209923020195040664. Data de Julgamento: 06/05/2021) e a outra, que será mencionada logo abaixo (0021094-29.2018.5.04.0004 ROT. Data de Julgamento: 29/07/2020).

hora extra, e não a integralidade do lapso de 11 horas. Dessa forma, cabe a condenação dos reclamados ao pagamento do tempo suprimido dos intervalos de 11 horas previsto no art. 15 da LC nº 150/2015, com o adicional de 50%, conforme jornada arbitrada no item 4.1 Defiro reflexos em repousos semanais remunerados, aviso-prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS com 40% e multa do art. 477 da CLT.

[...]

O labor prestado com prejuízo ao intervalo de 11 horas entre as jornadas, desse modo, deve ser remunerado como serviço extraordinário. Em outras palavras, somente o tempo de trabalho no curso desse intervalo deve ser remunerado como hora extra, e não a integralidade do lapso de 11 horas⁷⁸⁶.

Na decisão de origem, que provocou a decisão acima⁷⁸⁷, o juízo *a quo* havia julgado improcedente o pedido de adicionais, inclusive interjornada, fundamentando que:

1) após às 21 horas, a reclamante pernoitava no local, mas prestava efetivo labor apenas das 19 às 21h de segunda a sábado e no período matutino nas sextas-feiras, para faxina no imóvel; 2) não há nos autos qualquer elemento de prova de que a reclamante prestasse efetivamente serviços para a primeira reclamada mais do que algumas poucas horas por noite, inclusive dormindo no local; 3) reclamante trabalhava por duas horas na residência da reclamante e depois, apesar de fazer companhia, não há indícios de que havia necessidade de permanecer acordada ou atenta para eventuais demandas da empregadora; 4) o empregado não fica à disposição enquanto está dormindo; 5) a autora não ficava de prontidão; 6) **enquanto dorme, o empregado está, logicamente, descansando, e esse tempo pode ser considerado como de intervalo.**

O Tribunal reformou a decisão, reconhecendo o adicional de prontidão. E quanto ao intervalo interjornada, entendeu que a jornada de trabalho encerrava quando do termo do adicional de prontidão. Todavia, estabeleceu de forma contraditória, que somente o tempo de trabalho no curso desse intervalo deve ser remunerado como hora extra, e não a integralidade do lapso de 11 horas. Assim, se a jornada encerra quando encerra a prontidão, poderia haver a

⁷⁸⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0020992-30.2019.5.04.0664 (ROT)**. Recorrente: Geni Figueredo Ramos. Recorrido: Irma Ghidini Bassani, Jucélia de Fátima Vassoler e Valdemar Bassani. Relator: Roger Ballejo Villarinho. 6 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020992-30.2019.5.04.0664/2#3398f64>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁷⁸⁷ No caso exposto, a Reclamante ajuizou Reclamatória trabalhista, alegando que laborava das 19h às 8h (e na sexta laborava até o meio-dia, pois fazia faxina na residência), sendo que após às 21h a Reclamada ia dormir. A reclamante pretende que a jornada de trabalho descrita na inicial seja acolhida, com o consequente pagamento de horas extras, adicional noturno, feriados trabalhados com adicional de 100%, intervalo interjornada suprimido e horas de prontidão ou sobreaviso, das 21h às 8h, correspondentes a 2/3 da hora normal ou sucessivamente, a 1/3 da hora normal. Para tanto, argumenta que: “ 1) compete ao empregador manter o controle de horário do empregado; 2) os réus não juntaram registro de jornada; 3) deve prevalecer a jornada indicada na petição inicial; 4) a reclamada tem 96 anos, necessitando de auxílio durante a madrugada; 5) pernoitava no local; 6) ficava em estado de alerta durante a madrugada, podendo ser chamada a qualquer momento; 7) não podia se ausentar do local de prestação de serviços, em razão da própria atividade exercida”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0020992-30.2019.5.04.0664 (ROT)**. Recorrente: Geni Figueredo Ramos. Recorrido Irma Ghidini Bassani, Jucélia de Fátima Vassoler e Valdemar Bassani. Relator: Roger Ballejo Villarinho. 6 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020992-30.2019.5.04.0664/2#3398f64>. Acesso em: 20 maio 2022.

condenação da integralidade das horas de intervalo interjornada. Essa decisão, sem dúvida, merecia embargos, porém decorreu o prazo das partes, e o processo transitou em julgado, havendo acordo posterior. Entretanto, depreende-se disso algo importante: as horas de prontidão concedidas parece que se sobrepõem aos intervalos interjornadas. Então, somente aquelas trabalhadas no decorrer da prontidão (que está sendo realizada quando seria o horário do intervalo interjornada) devem ser pagas com adicional de 50%. Portanto, se o profissional dorme às 21h, acorda às 4, trabalha das 4 às 5 e às 5 retorna a dormir, até às 8, quando então acorda e começa novamente a trabalhar, ele irá receber 1h de intervalo interjornada com adicional de 50%, e não todo o adicional. Em outras palavras, somente o tempo de trabalho no curso desse intervalo deve ser remunerado como hora extra, e não a integralidade do lapso de 11 horas.

Ainda quanto ao tema, pode-se mencionar decisão proferida pela 5ª Turma do TRT da 4ª Região nos autos do processo nº 0021094-29.2018.5.04.0004⁷⁸⁸ (em um caso concreto em que se fixou que a profissional laborava na seguinte jornada: entrava na residência às 12h de sexta e saía às 12 de segunda). A Juíza de primeiro grau condenou a Reclamada ao intervalo interjornadas sob o seguinte fundamento: “a reclamante faz jus à remuneração dos períodos suprimidos, conforme arbitramento, com acréscimo de 50%”. Todavia, a 5ª Turma reformou a decisão (deu provimento ao recurso da reclamada para absolvê-la do pagamento das horas de intervalo interjornada e os seus reflexos, sob o fundamento de que a profissional recebia o pagamento de horas de prontidão sobre todas as noites em que dormia no emprego).

Em pesquisa ao site do TRT da 2ª Região, em outros casos semelhantes, as sentenças de primeiro grau⁷⁸⁹ foram no sentido de que o período posterior à jornada de trabalho em que a profissional fica na residência é considerado prontidão, sendo que os momentos (horas) em que ela acorda para atender a idosa e efetiva o trabalho devem ser considerados como intervalo suprimido, devendo haver o pagamento do adicional de 50%. Nos autos do processo 1002346-43.2016.5.02.0719⁷⁹⁰, ficou configurado que a profissional laborava das 7 às 22, com intervalos de 20 minutos para almoço e jantar, e permanecia à disposição da

⁷⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0021094-29.2018.5.04.0004 (ROT)**. Recorrente: Marciano Testa. Recorrido: Juliana Oliveira Renner. Relator: Manuel Cid Jardon. 29 de julho de 2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021094-29.2018.5.04.0004/2#bdac99e>. Acesso em: 31 maio 2022.

⁷⁸⁹ Ainda não há decisões de 2º Grau (proferidas pelas turmas do TRT2 sobre o tema), razão pela qual se mencionaram as decisões do 1º grau.

⁷⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Processo nº ATOrd 1002346-43.2016.5.02.0719**. Reclamante: Waldemira Sampaio. Reclamado: Espólio de Lucia Aparecida Almeida Felisoni e Outros (5). Juiz: Jerônimo José Martins Amaral. 17 de setembro de 2021. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/1002346-43.2016.5.02.0719/1#4c4a326>. Acesso em: 31 maio 2022.

empregadora das 22 às 7 para serviços eventuais, havendo condenação em horas de prontidão⁷⁹¹ durante esse horário, bem como horas de intervalo interjornada suprimido com o respectivo adicional⁷⁹². Nos autos do processo 1000561-07.2020.5.02.0040⁷⁹³, ficou registrado que a profissional laborava de segunda a sexta, entrando na residência na segunda, às 8, e de lá saindo no sábado, no mesmo horário, sendo que pela meia-noite ia dormir e acordava cerca de oito vezes por noite, para levar a reclamada ao banheiro. Diante dessa situação, o Juiz decidiu no mesmo sentido de condenar somente quanto ao período em que a profissional acordava. Segue trecho da sentença:

No período de 01/09/2019 a 22/11/2019, fixo que a autora permanecia à disposição da empregadora no horário das 08h00 às 00h00, de segunda a sexta, com períodos de descanso de uma hora após as medicações (às 08h, às 12h, às 16h, às 20h), e, **quanto ao horário das 00h00 às 08h00, firmo convencimento de que a reclamante permanecia em regime de prontidão, sendo acionada cerca de oito vezes por noite, para levar a reclamada ao banheiro, no período de 10 minutos cada.**

A conclusão acima pronunciada, quanto ao regime de prontidão, leva em consideração a descrição de que a autora ficava em seu quarto, podendo dormir, sendo acionada por um sino, quando a empregadora precisava ir ao banheiro.

Diante da jornada acima arbitrada, entendo que não houve afronta ao intervalo intrajornada previsto no art. 13, da Lei Complementar nº 150/15, aplicada ao presente caso.

Ainda, levando em conta que havia a fruição de uma folga semanal, não há que se falar em pagamento de repouso semanal remunerado ou dobras de domingos laborados.

Por todo o exposto, julgo procedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de horas extras, horas extras fictas pela inobservância do intervalo interjornada e adicional noturno, levando em conta as seguintes diretrizes: a) o período laboral de 12/12/2017 a 22/11/2019; b) o salário a ser utilizado como base de cálculo é aquele reconhecido nos itens anteriores; c) a jornada da autora era aquela acima arbitrada; d) será considerada como extraordinária a hora que ultrapasse a 8ª hora diária ou a 44ª semanal; e) serão consideradas como extraordinárias fictas as horas que foram suprimidas em relação ao intervalo previsto no artigo 15 da Lei Complementar nº 150/15⁷⁹⁴. (grifo nossos).

As jurisprudências ainda são escassas quanto ao tema. Em pesquisa ao Jusbrasil (contemplado de jurisprudência de todos os TRTs e TSTs), encontraram-se somente duas jurisprudências proferidas em nível de segundo grau sobre o tema (horas de prontidão e

⁷⁹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Processo nº ATOrd 1002346-43.2016.5.02.0719**. Reclamante: Waldemira Sampaio. Reclamado: Espólio de Lucia Aparecida Almeida Felisoni e Outros (5). Juiz: Jerônimo José Martins Amaral. 17 de setembro de 2021. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/1002346-43.2016.5.02.0719/1#4c4a326>. Acesso em: 31 maio 2022.

⁷⁹² O processo ainda não transitou em julgado; após interposto RO, foi devolvido à origem para produção de prova que havia sido indeferida.

⁷⁹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Processo nº ATOrd 1000561-07.2020.5.02.0040**. Reclamante: Flavia Pereira Andrade Souza. Reclamado: Thereza de Oliveira Pedrosa Moretto. Juiza: Lorena Cordeiro de Vasconcelos. 29 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002346-43.2016.5.02.0719/1#4c4a326>. Acesso em: 31 maio 2022.

⁷⁹⁴ O processo ainda não transitou em julgado; após interposto RO, foi devolvido à origem para citação do Reclamado, que havia sido realizada em endereço errado.

intervalo interjornada e empregada doméstica), ambas do TRT da 4ª Região, mencionadas acima.

Dessa forma, constata-se que o tema de concessão de prontidão no intervalo interjornada ainda é pouco discutido, porque o controle de jornada é uma matéria relativamente nova nas relações de emprego doméstico. Ademais, a questão do profissional que dorme no labor não foi prevista em lei, muito menos a que dorme e acorda eventualmente à noite, sendo necessário fazer uma construção, a partir da aplicação subsidiária da CLT. Ainda, verifica-se que são poucas decisões judiciais que enfrentam méritos como esses, pois, na maioria dos casos de relação doméstica, há acordo judicial⁷⁹⁵.

Por fim, verifica-se que quanto ao intervalo intrajornada e interjornada não há maiores distinções entre as expectativas normativas do Sistema do Direito do Trabalho e Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, havendo apenas duas diferenças. Para o profissional doméstico, pode haver a redução do intervalo para 30 minutos, bastando acordo entre as partes. Nota-se que, na estrutura do Direito do Trabalho Doméstico, era essencial uma decisão nesse sentido, visto que negociações e acordos coletivos, conforme veremos abaixo, são escassos para a categoria do profissional doméstico e inviabilizariam a prática (se necessário negociação coletiva como para o trabalhador urbano). Além do mais, como os profissionais geralmente almoçam na residência, muitas vezes não precisam de tempo para deslocamento ou filas em refeitórios. Quanto à distinção para o profissional que dorme no trabalho, prevendo o intervalo maior de até 4h, pode ser prejudicial ao profissional doméstico, porém deve ser analisado caso a caso.

3.1.4.2.4 Horas de sobreaviso, prontidão e adicional noturno

Insta destacar que, por longos anos, as profissionais que residiam e dormiam nas residências de seus empregadores⁷⁹⁶, ainda que por necessidades desses, não tinham nenhum direito ao adicional noturno ou às horas de prontidão. O adicional noturno foi inserido com a EC nº 72/2013 e regulamentado pela LC nº 150/2015. Conforme artigo 14 da referida lei e

⁷⁹⁵ Os dados quanto a esta afirmação serão abordados no capítulo três, em consulta por amostragem ao TRT4 e TRT2, verificou-se que uma média de 15% dos casos apresentados foram julgados, quanto ao demais ocorreu conciliação, desistência ou foram extintos sem resolução de mérito, o que gera, assim, pouco jurisprudência.

⁷⁹⁶ Por oportuno, destaca-se que há histórico de que a maioria dos profissionais que dormiam na residência dos empregadores, tinham quartos pequenos e se encontravam próximos à cozinha. Quarto e banheiro se conjugavam no que se chamou de dependência empregada – os famosos quartinhos –, “algo ainda muito presente nas plantas de apartamentos e casas pelo Brasil, e nem sempre conformes às próprias normativas legais de insalubridade”. RARA, Preta. **Eu, empregada doméstica**: a senzala moderna é o quartinho da empregada. Belo Horizonte: Letramento, 2009. p. 35.

seus parágrafos, considera-se noturno, para os efeitos dessa lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ainda, a lei estabelece que a remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna⁷⁹⁷.

Essa previsão do adicional do noturno, conjugada às horas extras, trouxe grandes mudanças para o trabalho doméstico e, com isso, alguns questionamentos, por exemplo: como ficam aqueles contratos de trabalho em que o profissional (em especial, cuidadores e babás) dorme à noite no local de trabalho, podendo ser chamado a qualquer momento para atender o idoso ou a criança? Por vezes, pode ocorrer de esse profissional laborar, porém, por vezes, pode não acontecer nenhuma intercorrência, possibilitando que ele durma a noite inteira. Quanto a isso, a LC nº 150/2015 não trouxe nenhuma previsão, cabendo pensar em uma construção jurídica para essa situação com a aplicação do instituto das horas de sobreaviso e prontidão previstas na CLT⁷⁹⁸.

Para melhor entendimento, cabe explorar esses conceitos. Considera-se de "sobreaviso" o empregado que permanecer em sua própria casa ou em local próximo⁷⁹⁹, aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço. A escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal⁸⁰⁰. Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências do empregador⁸⁰¹, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal⁸⁰². Para melhor exemplificar, segue quadro que diferencia ambos os institutos.

⁷⁹⁷ Art. 13, § 1º. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷⁹⁸ Entende-se que para o Subsistema do Direito do Trabalho dar uma resposta aos casos em concreto de profissionais que dormem no trabalho, é necessário fazer uma construção, buscando a aplicação subsidiária da CLT e a utilização do instituto da prontidão e do sobreaviso.

⁷⁹⁹ Ou com acesso ao telefone, caso possa resolver o trabalho através dos meios tecnológicos.

⁸⁰⁰ Art. 244 § 2º da CLT. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

⁸⁰¹ A lei fala em dependências da estrada, visto que, primeiramente, a prontidão restou prevista para os ferroviários, porém o entendimento é pacífico quanto à aplicação desse instituto para os demais contratos de trabalho.

⁸⁰² Art. 244 § 3º da CLT. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

Quadro 2 - Diferenças entre Sobreaviso e Prontidão

Sobreaviso	Prontidão
Em regra, não fica no local de trabalho	Fica no local de trabalho
Maior liberdade enquanto está em sobreaviso	Redução da liberdade, visto que fica no ambiente de trabalho
Máximo de 24h	Máximo 12h
$\frac{1}{3}$ do salário- hora	$\frac{2}{3}$ do salário-hora
Aplicam-se horas extras quanto às horas trabalhadas, descontando do sobreaviso	Aplicam-se horas extras quanto às horas trabalhadas, descontando da prontidão

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Os autores utilizados como referência teórica nesta tese pouco mencionam sobre o assunto. Martins posiciona-se no sentido de não serem aplicadas horas de sobreaviso⁸⁰³ ao contrato de trabalho doméstico, porém não sugere nenhuma solução jurídica:

Não se pode falar em sobreaviso para o empregador doméstico que trabalha à noite, pois, nesse caso, o empregado não fica na sua casa, aguardando, a qualquer momento, ser chamado pelo empregador, mas está na residência do empregador. A Lei complementar nº 150/2015 não estabeleceu horário diferenciado para sobreaviso⁸⁰⁴.

Por outro lado, Vólia Bomfim sustenta que no caso de o profissional doméstico dormir com o idoso ou a criança, que constantemente acordam para receber cuidados ou alimento, devem ser pagas horas de sobreaviso. Nesse sentido, posiciona-se:

O empregado doméstico, a partir da vigência da EC 72/2013, terá direito ao recebimento do sobreaviso, caso fique à disposição do empregador, como na possibilidade de ter que dormir com a criança ou com o idoso, que constantemente acordam para receber cuidados ou alimento. Apesar de a LC 150/2015 não ter se expressado a respeito, é possível a aplicação dos art. 4º e 244 (este por analogia) da CLT ao doméstico (art. 19 da LC 150/2015)⁸⁰⁵.

⁸⁰³ Para o autor Sergio Pinto Martins, a regra do sobreaviso foi estabelecida para ferroviários: “considera-se de ‘sobreaviso’ o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço. Anteriormente, o ferroviário era convocado pelo telégrafo e depois por telefone, pois estava na sua casa. Morava nas casas no curso da ferrovia para poder atender aos chamados urgentes. O ferroviário está fora do local de trabalho e não está em serviço. A mobilidade do empregado fica restringida. Ele tem sua liberdade de ir e vir ou fazer o que quiser restringida. Não pode dispor totalmente de sua folga, embora possa se locomover em pequenas áreas”. MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 115.

⁸⁰⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 115.

⁸⁰⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 620-621.

Porém, Villatore, Delgado e Barros não se manifestam sobre o assunto.

Embora a Prontidão e também o Sobreaviso estejam previstos na CLT no capítulo destinado aos ferroviários, já é pacífica a aplicação desses institutos para os empregados urbanos. Assim, entende-se que isso também pode ser aplicado ao trabalhador doméstico que dorme no trabalho, aguardando ordens, porém cabe analisar qual seria o adicional correto a ser aplicado. Aplicando-se o adicional de prontidão, o profissional irá receber 2/3 (dois terços) do salário-hora normal quando estiver em prontidão, podendo ficar, no máximo, 12h nesse regime. Se houver opção pelo sobreaviso, o profissional irá receber 1/3⁸⁰⁶ (um terço) do salário-hora normal enquanto estiver nessa situação, podendo ficar, no máximo, 24h nessa modalidade.

Ainda que seja totalmente respeitável o posicionamento da autora Cassar, acompanha-se, nesta pesquisa, o posicionamento do autor Martins, no sentido de que o sobreaviso não se aplica ao caso do profissional doméstico que dorme no local de trabalho (ficando à disposição para qualquer necessidade), pois é entendido que o sobreaviso é aplicado para aqueles profissionais que possuem maior liberdade, podendo ficar na sua casa com sua família, ou até mesmo na rua, ainda que sem possibilidade de se afastar muito, pois podem ser chamados a qualquer tempo, sendo obrigados, nesse caso, a portar celular e ficar atentos a ele. Logo, o sobreaviso pode ser aplicado em caso de um profissional doméstico que tenha a responsabilidade de atender algum chamado, porém maior liberdade enquanto aguarda, não precisando ficar na residência do empregador.

Dessa forma, de modo a buscar uma solução para remunerar os profissionais que dormem no local de trabalho e ficam à disposição, a alternativa seria aplicar o instituto da prontidão, pois esse, regra geral, é aplicado ao empregado que fica nas dependências do empregador. No caso dos profissionais que dormem no trabalho, fundamenta-se que, embora o profissional tenha disponibilidade para dormir, olhar televisão, ler, estudar, acaba ficando com sua liberdade limitada, visto que precisa ficar na casa do empregador. Nesse sentido são as decisões dos tribunais⁸⁰⁷. Em recente decisão da 1ª Turma do TRT4, aplicaram-se horas de prontidão para a categoria de profissionais domésticos nesses termos:

4.2. Sobreaviso. Horas de prontidão

⁸⁰⁶ Conforme Cassar uma vez, o legislador atenuou os efeitos do art. 4º da CLT, pois deveria ter considerado como tempo normal, e, se ultrapassada a jornada normal, o tempo deverá ser considerado como extra. Afinal, ficar em qualquer local da empresa aguardando ordens do empregador é tempo de trabalho pelo art. 4º da CLT". CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p.620-621.

⁸⁰⁷ Sobre o tema, não se encontrou decisão do TST.

A controvérsia a ser dirimida é se as horas "pernoitadas" no domicílio (das 21h às 8h) devem ser consideradas sobreaviso ou prontidão.

Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância, durante o período de descanso, necessita aguardar, a qualquer momento, o chamado para o serviço, sofrendo restrições em sua liberdade de locomoção. No caso, porém, a autora não permanecia em sua própria residência, pelo que não há regime de sobreaviso.

De outro lado, as horas de prontidão são aquelas em que o empregado fica nas dependências do seu trabalho, aguardando ordens do empregador, conforme art. 244, § 3º, da CLT, aplicável aos domésticos por analogia (art. 19 da LC nº 150/2015). Tal período é remunerado à razão de 2/3 do salário-hora normal.

No caso em exame, a reclamada admitiu que a autora pernoitava no trabalho, de segunda a sexta-feira.

[...]

Entendo que o fato de a reclamante dormir na casa das rés todas as noites já indica restrição em sua disponibilidade pessoal e liberdade de locomoção. É pouco provável que a empregada dormisse no trabalho todas as noites por opção, em detrimento de sua própria casa e família.

Além disso, é certo que a reclamante pernoitava no domicílio das rés para ficar de prontidão e prestar assistência à primeira reclamada, pessoa idosa, caso necessário.

Consigno que a autora não residia no local de trabalho, sendo inaplicável o art. 2º, § 7º, da LC nº 150/2015.

[...]

Sobre o pagamento das horas de prontidão ao empregado doméstico, cito precedente da 4ª Turma deste Regional, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

Tal como bem decidido na origem, a igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais foi assegurada àqueles a partir da promulgação da Emenda Constitucional 72, em 02.04.2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da CF, não tendo sido sua imediata aplicação condicionada à regulamentação específica.

De outra parte, a Lei Complementar 15/2015, que revoga expressamente a Lei 5.859/72 (que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico e não previa o pagamento de horas de prontidão e da multa do art. 477 da CLT), no seu art. 19, dispõe que : 'observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943' (sublinhei).

Desse modo, tendo sido estabelecida a aplicação subsidiária da CLT na aludida Lei Complementar, são devidas à demandante as horas de prontidão previstas no art. 244, § 3º, da CLT e a multa decorrente do atraso no pagamento das verbas rescisórias, prevista no art. 477, § 8º, da CLT, pelos exatos fundamentos adotados na origem, quanto aos quais não há recurso (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020946-94.2016.5.04.0551 ROT, em 16/08/2018. Desembargador Joao Paulo Lucena).

Nesse contexto, entendo serem devidas à autora as horas de prontidão, assim consideradas aquelas entre as 21h às 8h, durante todo o contrato de trabalho, à razão de 2/3 do salário-hora⁸⁰⁸.

No mesmo sentido, também há outros julgados⁸⁰⁹:

⁸⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0020992-30.2019.5.04.0664 (ROT)**. Recorrente: Geni Figueredo Ramos. Recorrido Irma Ghidini Bassani, Jucélia de Fátima Vassoler e Valdemar Bassani. Relator: Roger Ballejo Villarinho. 6 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020992-30.2019.5.04.0664/2#3398f64>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁸⁰⁹ Os julgados apresentados são dos Tribunais Regionais, visto que em pesquisa ao TST não se encontraram julgados sobre o tema prontidão e relação doméstica.

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO. REGIME 12 X 48 HORAS. AUSÊNCIA DE CONTRATO ESCRITO. HORAS EXTRAS. HORAS DE PRONTIDÃO. A submissão do empregado doméstico ao regime de compensação 12x36 depende da celebração de acordo escrito entre as partes, na forma do art. 10 da LC nº 150/2015. A ausência de cominação de nulidade na legislação referida não torna válido o contrato tácito. No caso, além de não apresentado o contrato escrito de compensação, constata-se que a reclamante estava submetida ao regime de 24 x 48 horas, haja vista ser incontroverso o trabalho das 8h às 20h, com uma hora de intervalo, o regime de prontidão das 20h às 8h (com quarenta minutos de efetivo trabalho para duas trocas de fraldas), seguido de 48 horas de descanso. **O regime de prontidão, contudo, não é pago como trabalho extraordinário, razão pela qual deve ser adequado o deferimento ao regime de trabalho que vigorou entre as partes. Recurso das reclamadas conhecido e parcialmente provido**⁸¹⁰.

RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADO DOMÉSTICO. VÍNCULO TRABALHISTA. DEFINIÇÃO DA DATA DE INÍCIO. ANÁLISE DE PROVAS. Se a versão apresentada pela defesa encontra respaldo probatório, inexistindo outros elementos em sentido contrário, não há como referendar a tese esposada pelo autor de que o contrato de trabalho teve início antes do período reconhecido pelo empregador e firmado na sentença. INDENIZAÇÃO PELA PERDA DO EMPREGO DECORRENTE DE CULPA DO EMPREGADOR. ART. 22 DA LC N. 150/2015. Em se tratando de reconhecimento judicial de vínculo empregatício doméstico, o fato de o autor ter pedido, equivocadamente, a condenação do reclamado na multa de 40% sobre o FGTS não obsta a concessão da multa prevista no art. 22 da Lei Complementar n. 150/2015. Provada a rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado doméstico faz jus à indenização prevista no dispositivo em referência. ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. É indevido o pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções, nos termos do artigo 456, parágrafo único, da CLT, quando as atividades desempenhadas pelo empregado, durante a jornada de trabalho, são compatíveis com a função para a qual foi contratado. REGIME DE PRONTIDÃO. TRABALHADOR QUE ALEGA FICAR EM SUA RESIDÊNCIA À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADO. SITUAÇÃO DE SOBREAVISO. FALTA DE PROVAS. **Quando a própria narrativa exordial do autor sustenta que ele ficava em sua residência, à espera de ordens do patrão, não há que se falar em regime de prontidão, mas, sim, de sobreaviso, nos termos do art. 244 da CLT.** Entretanto, se a parte não logra demonstrar que permanecia longo período do dia em sua casa à disposição do empregador, afastada está a configuração do regime de sobreaviso, por falta de prova [...] Recurso Ordinário parcialmente provido⁸¹¹.

HORAS EXTRAS. EMPREGADO DOMÉSTICO. A Emenda Constitucional 72/2013, de 03.04.2013, que alterou o parágrafo único do art. 7º da CF, assegura, desde a sua promulgação, à categoria dos empregados domésticos, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo aplicáveis, por analogia, as regras da CLT no período compreendido entre a publicação da referida emenda constitucional e o advento da Lei Complementar 150/2015, que regulamenta a matéria relativa à jornada de trabalho dos empregados domésticos. De outra parte, a Lei Complementar 150/2015, que revoga expressamente a Lei 5.859/72 (que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico e não previa o pagamento de horas de prontidão e da multa do art. 477 da CLT), no seu art. 19, dispõe que: "observadas as peculiaridades do trabalho

⁸¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). **Processo nº 0000880-56.2017.5.10.0013 (RO)**. Recorrente: Denise Santos Garcia. Recorrido: Ivonete Marques de Lacerda. Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos. 18 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1138526800/recurso-ordinario-trabalhista-ro-8805620175100013-df>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁸¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). **Processo nº 0000612-96.2019.5.13.0029 (RO)**. Recorrente: Izaac Adolfo Mariano. Recorrido: Fernando Antonio Monteiro, Autódromo Internacional da Paraíba. Relator: Paulo Maia Filho. 17 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/795129996/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6129620195130029-0000612-9620195130029/inteiro-teor-795130010>. Acesso em: 6 jun. 2022.

doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943" (sublinhei). Desse modo, tendo sido estabelecida a aplicação subsidiária da CLT na aludida Lei Complementar, são devidas à demandante as horas de prontidão previstas no art. 244, § 3º, da CLT, e a multa decorrente do atraso no pagamento das verbas rescisórias, prevista no art. 477, § 8º, da CLT, pelos exatos fundamentos adotados na origem, quanto aos quais não há recurso⁸¹².

Assim, as horas de prontidão referem-se a uma resposta social e jurídica que passou a ser aplicada depois que previsto o direito de controle de jornada, horas extras, adicional noturno para os profissionais domésticos.

É importante salientar que existem, ainda, casos em que o profissional dorme em quarto ou peça separada e casos em que ele precisa dormir no mesmo quarto daquele que está recebendo os cuidados. Isso não alterará o adicional, se o profissional realmente dormir, porém, se precisar ficar acordado a noite toda, não se fala em prontidão, e, sim, jornada de trabalho com adicional noturno e/ou horas extras.

Existem, também, casos em que o profissional praticamente não acorda e casos em que ele pode ter que acordar diversas vezes. Aqui cabe analisar que quando o profissional acorda e há a efetiva prestação de labor, essas horas devem ser pagas como horas extras. Caso o profissional não acorde, paga-se somente o adicional de prontidão. A grande dúvida que fica é a seguinte: suponha-se que uma profissional que labora como cuidadora, por vezes, labora das 9 às 21h, com duas horas de intervalo, e que às 21 começa seu horário de prontidão, o qual finaliza às 9 (que é quando a empregadora acorda e a profissional inicia seu labor).

Porém, suponha-se que, dentro do seu horário de prontidão, a profissional precisa acordar para atender a idosa e auxiliá-la a ir ao banheiro pelas 4h, e que esse atendimento dura em torno de 1h. Se houver entendimento de que o labor da profissional das 4 às 5 fez com que não fosse cumprido o intervalo interjornada de 11 horas consecutivas de descanso entre uma jornada e outra, há o risco de, futuramente, haver uma condenação de intervalo interjornada não cumprido⁸¹³. Assim, poderá haver o risco da condenação da diferença de horas de intervalo não cumpridas⁸¹⁴, ou até mesmo (conforme já abordado no item acima) a

⁸¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0020946-94.2016.5.04.0551 (ROT)**. Recorrente: Espólio de Ayres Marinho Cerutti. Recorrido: Janeti Balem. Relator: Joao Paulo Lucena. 16 de agosto de 2018. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/WMyRsieW27BWkFnuCBFnBA?>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁸¹³ A solução, nesse caso, talvez possa ser a idosa utilizar fralda.

⁸¹⁴ Suponha-se que a profissional dormiu das 21h às 4h (das 4h às 5h ficou atendendo a idosa) e depois continuou a dormir das 5h às 9h, quando, às 9h, começa a sua jornada de trabalho. O máximo de descanso direto desse profissional foi de 6h (das 21h às 4h). Assim, poderia haver o risco da condenação de 5h de intervalo interjornada com adicional de 50%. Isto é, na melhor hipótese (para o empregador), de 1h de

integralidade das 11h, considerando-se que a prontidão não configura intervalo interjornada. Porém, um caso como esse precisará ser julgado com base nos princípios da proteção, mas também no da razoabilidade, os quais integram o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Cabe trazer aqui para análise um caso, bastante interessante, que está para ser julgado na 28ª. Vara do Trabalho de Porto Alegre⁸¹⁵. Diante das dificuldades financeiras de uma idosa que, embora capaz, tinha 100 anos e necessitava de atenção permanentemente, a filha da idosa que assumiu o cargo de empregadora optou por contratar uma profissional que ficava durante o dia, das 8 às 18, e outra profissional que laborava das 18 às 21, sendo que às 21 colocava a empregadora para dormir e iniciava sua prontidão. A prontidão, então, era das 21 às 8 do dia seguinte. Assim, para essa profissional da noite, a empregadora fez uma composição de jornada parcial e salário proporcional, tendo em conta a jornada de trabalho de 20h semanais (considerando que a profissional laborava apenas das 18 às 21), bem como pagamento de adicional de prontidão das 21 às 8, horário em que a profissional dormia e depois acordava e ia embora⁸¹⁶. O processo ainda não teve julgamento, mas a profissional requer diferenças salariais em razão de o salário recebido ser menor do que o mínimo, além de horas extras e adicional noturno. Diante desse processo, o magistrado precisará resolver essa questão no caso concreto. Será válida a aplicação da jornada parcial, nesse caso, com pagamento de salário proporcional? Ou essa profissional deveria ter o salário integral pago, visto que contratada para dormir no local de trabalho? Para responder a esses questionamentos, cabe analisar se seria razoável a empregadora considerar jornada integral e pagar salário integral, sendo que a profissional dormiria grande parte do tempo (visto que só trabalhava das 18 às 21 e dormia das 21 às 8).

Ainda, a respeito da profissional que dorme no trabalho, outros questionamentos surgem. Poderia haver o entendimento de que basta o profissional dormir e não ficar à disposição para nada ser devido? Haveria a possibilidade de se aplicar outro adicional que não

supressão de intervalo interjornada (decorrente de ter ficado acordada 1h no decorrer desse intervalo), além, claro, do pagamento dessa 1h hora como trabalhada. Esse, inclusive, tem sido o posicionamento dos Tribunais.

⁸¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº ATOrd 0020713-75.2020.5.04.0028**. Reclamante: Teresinha Domingas de Conto. Reclamado: Zuleica de Freitas. Juiz: Anne Schwanz Sparremberger. 19 de abril de 2022. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020713-75.2020.5.04.0028/1#7c312fe>. Acesso em: 26 maio 2022.

⁸¹⁶ Há que se ressaltar que os cuidados com idosos, na maioria das vezes, são uma necessidade e não um luxo, e, assim, muitos empregadores precisam optar por contratações na forma que é possível honrar, por vezes assumindo riscos trabalhistas que podem restar reduzidos diante de um contrato de trabalho.

seja o de prontidão? Para responder a essa pergunta, cabe revisar como funciona o pagamento do tempo à disposição em outras categorias profissionais.

Cabe analisar que, para os aeronautas, a prontidão chama-se reserva, conforme art. 44 da Lei nº 13.475/2017, sendo remunerada como hora normal. Considera-se em reserva o tempo que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição⁸¹⁷, ou seja, remunera-se o tempo à disposição como horas normais, sem qualquer adicional.

Para os motoristas, após a publicação da Lei nº 13.103/2015, é considerado tempo de espera o período em que o profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias⁸¹⁸. Esse período o legislador entendeu que não poderia ser considerado como hora extra⁸¹⁹, determinando que “as horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal, acrescido de 30% (trinta por cento), com natureza indenizatória”⁸²⁰.

Ainda, a nova previsão do artigo 235-C, parágrafo 6º da CLT estabeleceu que nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário, ou em outro local que ofereça condições adequadas. E esse período passou a ser considerado “tempo de repouso”, desvinculado de qualquer contraprestação⁸²¹. Nesse sentido, estabelece o art. 235-E, inciso III da CLT:

⁸¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed.. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 619-621.

⁸¹⁸ Art. 235-C, parágrafo 8º da CLT. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁸¹⁹ Cassar faz uma contestação no sentido de que, embora nesse caso do motorista não seja considerado hora extra, seria caso de hora extra, porém o legislador decidiu diferente: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 619-620. Complementando, se o Sistema do Direito do Trabalho decidiu dessa forma, em razão de comunicações econômicas, aí se teria uma falha do sistema.

⁸²⁰ Art. 235-C da CLT. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [Http://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.Htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.Htm). Acesso em: 20 maio 2022.

⁸²¹ Conforme Vólia, era considerado tempo de reserva do motorista de carga ou de passageiro o tempo que excedesse a jornada em que o empregador estivesse descansando no veículo em movimento, em dupla de motoristas em revezamento. Nesse caso, o valor previsto era de 30% da hora normal. Todavia, a Lei nº 13.103/2015 revogou o parágrafo 6º do artigo 235-E da CLT e passou a chamar de “tempo de repouso” esse período e sem qualquer contraprestação. De acordo com a nova redação do parágrafo do art. 235-E da CLT. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 619-620.

Art. 235-E, inciso III- nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas trabalhando no mesmo veículo, o tempo de repouso poderá ser feito com veículo em movimento, assegurado o repouso mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado, a cada 72 (setenta e duas) horas⁸²².

Decorre daí a lógica conclusão “de que o legislador deixou claro que o tempo em que o trabalhador permanecer na boleia (cabine interna com pequena cama), descansando ou dormindo, quando o veículo estiver parado, não é considerado tempo à disposição”⁸²³.

Talvez esse seja um artigo que possa ser aplicado, por analogia, ao contrato de trabalho doméstico⁸²⁴, no sentido de que quando o profissional dorme no local de trabalho, permanecendo descansando ou dormindo, esse tempo não deve ser considerado tempo à disposição. Assim, não haveria a obrigatoriedade do pagamento do adicional de prontidão, sob o argumento de que a situação dos profissionais é semelhante (ambos estão fora de sua residência particular, porém descansando). Dessa maneira, o empregador pagaria somente pelas horas acordadas durante a noite e pelo intervalo não fruído. Por vezes, mesmo que o empregador queira, não tem condições de pagar horas de prontidão ao profissional, mas os respectivos adicionais. Então, essa pode ser uma alternativa.

Por fim, cabe deixar claro que em alguns casos, como, por exemplo, quando o profissional dorme por opção e conveniência no local de trabalho, em razão de sua residência ficar distante, ou por questão de segurança e comodidade, essa situação não se adentra nas discussões acima, visto que não é devido qualquer adicional, seja de prontidão, horas extras ou adicional noturno. Entretanto, indica-se que no contrato de trabalho fique registrado que a profissional dorme por opção, não ficando em disponibilidade, bem como estando livre para afazeres pessoais. Nesse sentido, o contrato de trabalho é fonte de expectativas normativas para institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

3.1.4.2.5 Controle da duração do trabalho: o registro do ponto

Enquanto a CLT prevê a obrigatoriedade de anotação da hora de entrada e de saída do trabalho, em registro manual, mecânico ou eletrônico (conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia), permitida a pré-

⁸²² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁸²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. p. 620-621.

⁸²⁴ Sendo que já restou superada a tese de que, conforme o artigo 19 da Lei Complementar, as expectativas normativas da CLT são fontes subsidiárias do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

assinalação do período de repouso, para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores⁸²⁵, a LC nº 150/2015 estabelece ser obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual⁸²⁶, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo⁸²⁷, bem como disciplina que no caso de o profissional morar no trabalho e fazer intervalo desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Por lógica, entende-se que no contrato de trabalho doméstico pode constar nos controles de ponto a pré-assinalação do intervalo intrajornada, salvo se o profissional morar no local de trabalho, fizer intervalo até 4h, quando a pré-anotação é vedada.

Assim, tratando-se de relação de trabalho doméstico, é obrigatório o registro de horário de trabalho (desde que tenha um empregado), por qualquer meio, desde que idôneo⁸²⁸, diferentemente da CLT, que estabelece que o registro do ponto deve ser conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia⁸²⁹.

Dessa forma, o controle do ponto é de obrigatoriedade do empregador, o qual, caso tenha o registro, terá o ônus da prova em eventual ação trabalhista. Ocorre que existe grande dificuldade em se controlar o horário de trabalho de um empregado doméstico, em especial

⁸²⁵ Art. 71, § 2º da CLT. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 20 maio 2022

⁸²⁶ Ademais, tanto para o empregado urbano como para o doméstico, **os controles de ponto não podem ser britânicos e também não podem conter rasuras. Nesse sentido, a Súmula nº 338 do TST: JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nº 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 III** - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir (ex-OJ nº 306 da SBDI-1-DJ 11.08.2003). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 383 do TST**. Jornada de Trabalho. Registro. Ônus da Prova (Incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nº 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Brasília, DF: TST, 2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulascomindice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁸²⁷ Ao contrário da CLT, que estabelece que o ponto tem que seguir instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, o ponto do doméstico basta ser idôneo.

⁸²⁸ Conforme será mencionado no capítulo III, o avanço tecnológico proporciona diversas alternativas à clássica – e obsoleta – anotação manual nos registros de ponto.

⁸²⁹ A Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, previsto no artigo 74, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde 25/08/2009, todas as empresas que adotam o registro eletrônico de ponto devem utilizar o Programa de Tratamento de Registro de Ponto (PTRP), bem como realizar o cadastro (CAREP), previsto na Portaria nº 1.510/2009. Embora a utilização do Registrador Eletrônico de Ponto (REP) só seja obrigatória a partir de 01/09/2011, as empresas que já o utilizam devem cadastrá-lo imediatamente no CAREP (Perguntas e Respostas nº 3, 52, 114 e 118).2. Qualquer sistema de controle de ponto que utilize meios eletrônicos para identificar o empregado, tratar, armazenar ou enviar qualquer tipo de informação de marcação de ponto deverá atender aos requisitos da Portaria nº 1.510/2009. BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP)**. Brasília, DF: MTP, 24 fev. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/fiscalizacao/sistema-de-registro-eletronico-de-ponto-srep>. Acesso em: 16 jun. 2022.

quando os empregadores estão fora da residência⁸³⁰. Assim, Villatore sugere a implantação de câmeras, para maior segurança do empregador:

Para solucionar tal situação, principalmente em relação ao intervalo intrajornada, o ideal é instalar aparelhos de vídeo, excetuados os locais que afrontem a intimidade do empregado, porque, se não for dessa forma, pode caracterizar mais 30 minutos de horas extras (caso as partes tenham feito acordo simples de redução de intervalo, conforme *caput* do art. 13 da Lei Complementar 150/15)⁸³¹.

Todavia, ainda se considerando a dificuldade do controle de jornada em alguns casos, em especial no caso de caseiros, a jurisprudência já tem se posicionado no sentido de que não sendo suscetível o controle de jornada, ou seja, não sendo possível ao empregador fiscalizar quantas horas o profissional trabalhava ao dia, tampouco, por quantos dias ou em quais dias na semana, não estariam esses sujeitos ao controle de jornada⁸³².

JORNADA DE TRABALHO - HORAS EXTRAS - CASEIRO DE SÍTIO - INEXISTÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO. Tratando-se de prestação de serviços em que incide a obrigatoriedade de controle dos horários de trabalho, a partir da promulgação da LC nº 150/2015, **mas tendo sido comprovada a impossibilidade de fiscalização da jornada, uma vez que os reclamantes moravam sozinhos no sítio em que trabalhavam como caseiros, e a empregadora comparecia ao local apenas esporadicamente, é daqueles o ônus de provar que suas atividades, pela complexidade e/ou extensão**, implicavam efetiva extrapolação da jornada normal de trabalho, encargo do qual não se desincumbiram a contento. Portanto, não há que falar em pagamento de horas extras ou em remuneração em dobro de domingos trabalhados⁸³³. (grifo nosso)

ÚNICO EMPREGADO DA PROPRIEDADE. IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. DOMINGOS TRABALHADOS. **Os trabalhadores que se ativam em chácaras ou fazendas onde o empregador não reside e comparece apenas esporadicamente e/ou por curtos períodos não estão sujeitos a controle de jornada**, pois não há meios de fiscalizar a quantidade de horas laboradas por dia. Assim, indevidos são os pedidos de horas extras, intervalo intrajornada e domingos

⁸³⁰ Para tanto, já vem se desenvolvendo alguns aplicativos com o intuito de o ponto ser identificado por localização, porém somente por câmeras seria possível verificar se o profissional está mesmo trabalhando.

⁸³¹ VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 59.

⁸³² Conforme Mauricio Godinho Delgado: “a ordem jurídica reconhece que a aferição de uma efetiva jornada de trabalho cumprida pelo empregado supõe um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. O critério é estritamente prático: trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insusceptível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador. Nesse quadro, as jornadas não controladas não ensejam cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada-padrão incidente sobre o caso concreto”. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 970-971.

⁸³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso ordinário**: RO 0010372-05.2021.5.03.0150. Recorrentes: Vanilda Maria da Silva Ribeiro, Maria Cristina Guerriero. Recorridas: Vanilda Maria da Silva Ribeiro, Maria Cristina Guerriero. Relator: Marcus Moura Ferreira. 6 de abril de 2022. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1452174560/recurso-ordinario-ro-103720520215030150-mg-0010372-0520215030150/inteiro-teor-1452174799>. Acesso em: 6 jun. 2022.

trabalhados, uma vez que o autor laborava em condições que lhe permitiam autodeterminar a sua jornada de trabalho⁸³⁴ (grifo nosso).

Há de se destacar que esse entendimento pode começar a ser utilizado inclusive em residências em que os empregadores não convivem com a profissional (visto que saem da residência para trabalhar antes de ela chegar e voltam após a sua saída).

Assim, verifica-se que, embora exista expectativa normativa, prevista na LC nº 150/2015, que estabelece a obrigatoriedade do controle de jornada, o Poder Judiciário, ao decidir o caso concreto, em algumas oportunidades, não está gerando comunicação conforme o direito positivo, podendo a norma perder sua validade (ou força) devido à falta de redundância. À medida que o direito não vai sendo repetido, ele pode perder validade, criar comunicações e novas estruturas.

Diante de todo o exposto, verifica-se que contratos de trabalho domésticos que até então não previam controle de jornada, tão logo adicionais, têm de se adaptar à nova realidade.

3.1.4.2.6 Ajuste do contrato de trabalho vigente conforme a previsão de limitador de jornada

A primeira complexidade é como ajustar contratos de trabalho que tinham salários-base altos aos adicionais previstos na EC nº 72/2013 e LC nº 150/2015, em especial horas extras, adicional noturno, entre outros. Suponha-se que a profissional doméstica recebia um salário-base de R\$ 4000,00 para trabalhar das 11 às 23, com 1 hora de intervalo, de segunda a sexta (nesse caso, a profissional trabalhava em horário noturno e com direito a horas extras, visto que a jornada era de 11h). Com as novas regulamentações, em regra, haveria os devidos adicionais (de horas extras e horas extras noturnas) sobre o salário-base. Cabe salientar que, conforme a autora Vólia, o empregador “não poderá reduzir o salário, ou considerar, a partir da EC nº 72/2013, as horas extras já embutidas no salário antigo, o que é ilegal, ou pré-contratar as horas extras desde a admissão (Súmula nº 199 do TST)”⁸³⁵.

Porém, cabe analisar que a aplicação de adicional de horas extras e adicional noturno sobre um contrato de R\$ 4000,00, além dos encargos que passam a ser devidos, em especial Guia do Esocial (que inclui 11,2% de FGTS), oneraria muito o contrato de trabalho, tornando-

⁸³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). **Recurso ordinário**: RO 00006664320185100009 DF. Recorrente: José Filho Alves da Silva. Recorrido: Ludgero Santos Neto. Relator: Desembargador: Dorival Borges. 16 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1137174638/inteiro-teor-1137174658>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁸³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 10.

o, por vezes, inviável. Assim, sustenta-se que se deve aplicar a primazia da realidade, ou seja, se o combinado entre as partes era que a remuneração recebida corresponderia à jornada de trabalho realizada, considera-se que a remuneração já englobava os referidos adicionais. Nessa lógica, é necessário estabelecer as informações em um aditivo contratual e fazer anotação na CTPS, no sentido de que a remuneração total corresponda ao salário-base acrescido dos adicionais. E, a partir da vigência da EC nº 72/2013, os recibos devem constar com o referido desmembramento.

Entretanto, em uma nova contratação, desde o início deverá constar na CTPS apenas o salário-base, porém, obviamente, se o empregador tem necessidade de uma profissional das 11 às 23, com 1 hora de intervalo, de segunda a sexta, conforme o caso anterior, precisará prever o valor total do contrato com os adicionais, para ajustar o salário-base que poderá pagar, e ajustá-lo com a profissional.

Abordados os principais aspectos e discussões quanto às inovações previstas no tocante à jornada de trabalho, cabe continuar analisando outros pontos que diferem o contrato de trabalho urbano do doméstico.

3.1.4.3 Contrato de trabalho intermitente

Entre as medidas aplicadas e incluídas na Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista trouxe a previsão do contrato de trabalho intermitente⁸³⁶, nova figura contratual em que há uma descontinuidade do serviço, pois o trabalhador fica à disposição do chamado do empregador e recebe a remuneração pelo período em que realiza a atividade. O objetivo principal da referida previsão era trazer a formalização dos famosos “bicos”, ocorre que, embora a inovação do trabalho intermitente tivesse a intenção de diminuir a informalidade, transferiu o risco para o trabalhador, que não saberá quanto receberá mensalmente.

Mesmo que o art. 443 da CLT, que prevê o trabalho intermitente, esteja sendo discutido em Ação Direta de Inconstitucionalidade⁸³⁷, a aplicação do contrato intermitente por

⁸³⁶ Art. 443 da CLT: “ O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [...]§ 3º – Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁸³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ação direta de inconstitucionalidade (ADI) 5.826**. Requerente: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo –

hora permanece vigente na CLT. A questão é identificar se a modalidade contrato intermitente pode ser aplicada ao contrato de trabalho doméstico.

Como já explanado, quando a LC nº 150/2015 for omissa, aplica-se subsidiariamente a CLT. Entretanto, a dúvida que precisa ser esclarecida é se há omissão no art. 1º dessa Lei, em contrapartida ao artigo 443 da CLT, ou contradição.

Se for seguida a linha de que o artigo 443, parágrafo 3º da CLT considera “como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”, notar-se-á uma contradição, pois, de acordo com o artigo 1º da LC nº 150/2015, o emprego doméstico é caracterizado pelo trabalhador que “presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana; aplica-se o disposto nessa Lei”. Assim, a continuidade é um elemento caracterizador. Dessa forma, há posicionamentos no sentido de que “a aplicabilidade do contrato para prestação de serviços de forma intermitente é inválida, pois descaracteriza as particularidades da lei das domésticas, como a exigência de continuidade”.⁸³⁸

Sobre o tema, não foi encontrada jurisprudência e há poucos escritos, havendo posicionamento no sentido de que ao contrato de trabalho formalizado não deve ser aplicada a modalidade de contrato intermitente, estando em voga o princípio da proteção. Porém, esse contrato poderia ser aplicado àquele que se enquadra como trabalhador autônomo, sendo uma forma de formalização do vínculo:

[...] como o trabalhador que presta serviços ao tomador doméstico por até duas vezes na semana não está abarcado pelo Direito do Trabalho, e a ele nem se aplicam as disposições da LC n. 150/2015, sendo considerado um trabalhador autônomo, poderia ser aplicada a nova modalidade de contrato de trabalho. Sem dúvida alguma, o contrato de trabalho intermitente traria benefícios aos diaristas, visto que poderiam sair da informalidade, e, possivelmente, seria estendida a proteção do Direito do Trabalho a esses trabalhadores que ainda não possuem sequer as garantias mínimas que os empregados domésticos têm.

Fenepospetro. Requerido: FENATTEL - Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas. Relator: Min. Edson Fachin. 14 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 17 jun. 2022.

⁸³⁸ VERAS, Ana Luisa Alves; SANTOS, Vanessa Érica da Silva; TAVARES, Fernanda Beatryz Rolim. Os efeitos da reforma trabalhista sobre trabalho doméstico: o incentivo ao subemprego e informalidade pelo contrato intermitente. **JURIS-Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande, v. 29, n. 2, p. 167-180, 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/8830>. Acesso em: 17 jun. 2022.

De acordo com o site/aplicativo do eSocial, programa do governo destinado a processamento de contratos de emprego doméstico, o contrato intermitente não é aplicado ao emprego doméstico, ou seja, não existe a modalidade contrato intermitente no respectivo sistema⁸³⁹.

Porém, acredita-se que poderá haver muita discussão sobre o assunto, principalmente podendo ser aplicado aos casos em que não há uma necessidade contínua, porém, em algumas oportunidades, sendo duas vezes por semana. Suponha-se que a empregadora mora na cidade de Porto Alegre, porém, sempre que se desloca ao litoral, chama a mesma profissional babá da região litoral. Então, em alguns períodos, poderá precisar desse serviço por mais de dois dias na semana ou até uma semana ou mês inteiro, todavia, quando está em Porto Alegre, não precisará da profissional. Nesse caso, haveria razoabilidade em um contrato de trabalho doméstico intermitente, mas é necessário analisar caso a caso.

3.1.4.4 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego é um direito de seguridade social a ser utilizado quando o profissional se encontra em situação de desemprego involuntário. Embora esse direito estivesse previsto para o trabalhador urbano e rural na CF/88, sendo regulado pela Lei nº 7.998/1990, ele passou a fazer parte dos direitos do empregado doméstico somente após outubro de 2015, quando se tornou obrigatório o recolhimento de INSS e FGTS pela guia do Esocial. Antes disso, para o profissional doméstico, esse seguro somente era um direito quando o empregador pagava o FGTS do profissional, e para ter direito teria que comprovar os depósitos de FGTS de 15 competências antes da rescisão.

A grande questão é que, não obstante existir legislação própria normatizando o referido benefício para os demais trabalhadores no que se refere ao número de parcelas, valores, regras e prazos de concessão, a LC nº 150/2015 optou por trazer regramentos próprios para o profissional doméstico⁸⁴⁰, estabelecendo, conforme art. 26, para fins de

⁸³⁹ BRASIL. Governo Federal. **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (ESOCIAL)**. Brasília, DF: Governo Federal, 2014. Disponível em: <https://login.esocial.gov.br/login.aspx>. Acesso em: 17 jun. 2022.

⁸⁴⁰ Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada. BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial; institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

seguro-desemprego, o valor máximo de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses.

Ainda cumpre destacar que, na sequência, foi publicada a Lei nº 13.134/2015⁸⁴¹, a qual reestruturou a regulamentação desse seguro para rural, urbano. Nessa oportunidade, a lei trouxe a previsão de que, para o urbano, basta, em alguns casos, ter apenas seis meses de vínculo⁸⁴² para recebimento de até cinco parcelas⁸⁴³, desde que cumprido o requisito disposto na lei acima referida⁸⁴⁴. Porém, para os trabalhadores domésticos, permaneceu a mesma regra: esses devem ter 15 meses de vínculo empregatício para terem o direito a, no máximo, três parcelas do referido seguro-desemprego, conforme dispõe a LC nº 150/2015⁸⁴⁵ e a Resolução do CODEFAT- Portal de Fundo de Amparo ao Trabalhador⁸⁴⁶. Para melhor visualizar, de

⁸⁴¹ BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁸⁴² As regras estabelecidas para os trabalhadores que não são domésticos quanto ao tempo de vínculo empregatício, para habilitarem-se ao seguro-desemprego, são as seguintes: ter recebido salário, pelo menos **12 meses nos últimos 18 meses** imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação do benefício; pelo menos **9 meses nos últimos 12 meses** imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação do benefício; cada um dos **6 meses imediatamente anteriores à data de dispensa**, quando das demais solicitações. BRASIL. **Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015**. Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato_2015-2018/2015/Lei/L13134.htm#art1. Acesso em: 11 jun. 2019.

⁸⁴³ O número de parcelas para os demais trabalhadores que não domésticos segue as seguintes regras: são 3 **parcelas** do **seguro-desemprego** se comprovar, no mínimo, 6 meses trabalhados; 4 **parcelas** se comprovar, no mínimo, 12 meses, e 5 **parcelas** a partir de 24 meses trabalhados. BRASIL. **Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015**. Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato_2015-2018/2015/Lei/L13134.htm#art1. Acesso em: 11 jun. 2019.

⁸⁴⁴ BRASIL. **Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015**. Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato_2015-2018/2015/Lei/L13134.htm#art1. Acesso em: 11 jun. 2019.

⁸⁴⁵ “Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses”. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁸⁴⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Resoluções do ano de 2018. **Portal de Fundo de Amparo ao Trabalhador**, Brasília, DF: MTP, 2018. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/codefat/resolucoes-2/resolucoes-por-ano/2018-2/>. Acesso em: 11 maio 2022.

forma clara, as diferenças entre as regras quanto ao seguro desemprego, colaciona-se quadro retirada de recente livro publicado sobre Trabalho Doméstico no Brasil⁸⁴⁷.

Quadro 3 - Legislações seguro-desemprego

Legislações seguro-desemprego		
Legislação	LC Nº 150 (trabalhador doméstico)	LC Nº 7.998/90 (demais trabalhadores)
DIREITOS		
Nº de parcelas de seguro-desemprego	03 parcelas (art. 26, caput)	03 a 05 parcelas (art. 04, caput)
Valor da parcela	Um salário <u>mínimo</u> (art. 26, caput)	Média dos salários dos últimos 3 (três) meses anteriores à dispensa (art. 5, §1)
Prazo para requerimento do seguro-desemprego	7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data da dispensa (art.29)	7 (sete) a 120 (cento e vinte) dias contados da data da dispensa (art.14 da Resolução nº 467/2005 - CODEFAT)
Tempo de vínculo empregatício para habilita-se do benefício do seguro-desemprego na 1ª vez.	15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à dispensa (art.28 I)	a) Pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação. (art. 3º, I, a.)
Prazo para solicitar novamente o benefício do seguro-desemprego	Dezesseis meses, contados da data da dispensa que originou habilitação anterior. (art. 30 c/c art. 6º da Resolução nº 754/2015 - CODEFAT)	b) Pelo menos nove nos últimos 12 meses imediatamente anterior à data de dispensa, quando segunda solicitação; c) Cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; (art. 3º, I, alíneas b,c.)

Fonte: Livro O trabalho doméstico no brasil: análise crítica da efetivação da LC nº 150/2015⁸⁴⁸.

Observando-se o quadro colacionado, identifica-se que há flagrante discriminação quanto às regras do seguro-desemprego aos empregados domésticos, quando comparado com os demais trabalhadores⁸⁴⁹, em total descompasso com a legislação internacional. Ao observar o art. 14 da Convenção nº 189 da OIT, o qual determina que a legislação nacional deve “assegurar que os trabalhadores domésticos se beneficiem de condições não menos favoráveis do que aquelas aplicadas aos trabalhadores em geral, com relação à proteção da seguridade social, inclusive no que diz respeito à maternidade”⁸⁵⁰, verifica-se que o sistema normativo interno não está compatível com a previsão contida na expectativa normativa internacional do

⁸⁴⁷ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 146.

⁸⁴⁸ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 146.

⁸⁴⁹ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 148.

⁸⁵⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT.). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 27 maio 2022.

Trabalho Doméstico. Assim, portanto, não existe fundamento jurídico plausível capaz de justificar o tratamento desigual aos trabalhadores domésticos em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais⁸⁵¹.

Destaca-se que a previsão do valor de apenas um salário mínimo de seguro-desemprego também resta totalmente inconcebível. Ademais, cumpre destacar que, em razão disso, a profissional doméstica, em época de pandemia, restou totalmente prejudicada, visto que a MP nº 936/2020 e a Lei nº 14320/2020⁸⁵² estabeleceram que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda seria pago nos casos de suspensão do contrato ou redução da jornada, equivalente ao valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito⁸⁵³, ou seja, ainda que o profissional doméstico recebesse um salário de R\$ 3000,00, se fosse aplicada a suspensão total do seu contrato de trabalho⁸⁵⁴, o empregado teria direito apenas ao valor de R\$ 1045,00 (salário mínimo da época) como teto do Benefício Emergencial. Não sendo profissional doméstico, o valor resultaria em R\$ 2057,44⁸⁵⁵.

⁸⁵¹ Dessa forma, “com fundamento no princípio da isonomia e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III; art. 3º, IV; art. 5º, caput; art. 7º, XXXII, da CF), resta evidente que as normas na LTD e na resolução nº 754/2015 da CODEFAT, as quais regulam a concessão do seguro-desemprego aos trabalhadores domésticos, são, potencialmente, inconstitucionais, podendo, futuramente, dar ensejo à propositura de uma ação direta de inconstitucionalidade”. ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 148.

⁸⁵² BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 24 maio 2022.

⁸⁵³ Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 24 maio 2022.

⁸⁵⁴ A suspensão do contrato de trabalho tinha como regra que o valor do benefício seria o equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego. BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 24 maio 2022.

⁸⁵⁵ Sobre o seguro-desemprego para empregado urbano, para uma remuneração de R\$ 3.000,00, o valor do seguro-desemprego seria R\$ 2.057,44.

Importante sublinhar que, no que se refere ao prazo decadencial, concedido para que os trabalhadores domésticos possam encaminhar o seguro-desemprego (máximo 90 dias), o qual é significativamente menor do que o dos demais empregados (máximo 120 dias), a jurisprudência tem se manifestado favoravelmente à concessão do benefício ao trabalhador doméstico mesmo que tenha ultrapassado o prazo de 90 dias⁸⁵⁶, sob o fundamento de que a Resolução CODEFAT nº 467/2005 não se sobreleva à Lei nº 7.998/1990, que nada estabelece quanto ao período para o requerimento do seguro-desemprego. Porém, decisões do mesmo sentido também estão sendo previstas para o empregado urbano⁸⁵⁷.

Dessa forma, será necessária uma maior comunicação entre os operadores do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, para que o judiciário possa reverter essa disparidade, visto que, como uma organização importante e central do sistema jurídico, poderá trazer novas expectativas institucionalizadas de um trabalho doméstico com dignidade e igualdade, que se diferenciam daquelas expectativas negativas quanto ao seguro-desemprego.

Outra grande disparidade entre o trabalhador urbano e rural é o adicional de insalubridade e periculosidade.

3.1.4.5 Insalubridade e periculosidade

A EC nº 72/2013 assegurou uma série de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais em geral, antes não previstos para o empregado doméstico, conferindo nova redação ao art. 7º, parágrafo único da CF/88. Todavia, ao deixar de fora dessa lista o inciso XXIII, que se refere ao "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas, na forma da

⁸⁵⁶ APELAÇÃO. REMESSA. ADMINISTRATIVO. SEGURO-DESEMPREGO. MANDADO DE SEGURANÇA. EC 72/2013. PRAZO. 1- A Emenda Constitucional 72/2013 estendeu aos trabalhadores domésticos os direitos constitucionais já garantidos aos trabalhadores em geral. 2- A limitação de 90 dias não encontra amparo legal, considerando-se que a Lei 7.998/1990 não prevê prazo máximo para o requerimento do benefício em questão. 3- Manutenção da sentença que concedeu a segurança (TRF-4 - AC: 50327169020174047100 RS 5032716-90.2017.4.04.7100. Relator: CÂNDIDO ALFREDO SILVA LEAL JUNIOR. Data de Julgamento: 21/03/2019, QUARTA TURMA). BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso ordinário**: RO 0010372-05.2021.5.03.0150. Apelante: União - Advocacia Geral da União. Apelado: Edinara Alves dos Santos. Relator: Desembargador Federal Cândido Alfredo Silva Leal Junior. 21 de março de 2019. Disponível em: <https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/689176103/apelacao-civel-ac-50327169020174047100-rs-5032716-9020174047100/inteiro-teor-689176228>. Acesso em: 27 maio 2022.

⁸⁵⁷ ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA SEGURO-DESEMPREGO. O prazo de 120 dias expresso no art. 14 da Resolução CODEFAT nº 467/05 não se sobreleva à lei nº 7.998/90, que nada estabelece quanto ao período para o requerimento do seguro-desemprego (TRF4 5002594-83.2016.404.7115, TERCEIRA TURMA. Relatora: MARGA INGE BARTH TESSLER. Juntado aos autos em 17/05/2017). BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Remessa necessária cível**: 5002594-83.2016.404.7115 RS 5002594-83.2016.404.7115. Parte Autora: Oldair Balz. Parte Ré: União - Advocacia Geral da União. Relatora: Desembargadora Federal Marga Inge Barth Tessler. 17 de maio de 2017. Disponível em: <https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/459915514/remessa-necessaria-civel-50025948320164047115-rs-5002594-8320164047115/inteiro-teor-459915651>. Acesso em: 27 maio 2022.

lei", o legislador deixou clara a sua intenção de não estender esse direito à categoria dos empregados domésticos, tratando-se de silêncio eloquente⁸⁵⁸.

Da mesma forma, a LC nº 150/2015 não trouxe nenhuma previsão quanto ao tema, e nesse sentido é o entendimento consolidado do TST⁸⁵⁹:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EMPREGADO DOMÉSTICO. Conforme consta no acórdão, o empregado doméstico possui legislação diferenciada, a qual não prevê o pagamento de adicional de insalubridade. Não se verifica, assim, ofensa ao princípio da isonomia. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.⁸⁶⁰

Cumprе salientar que, na grande maioria das decisões, como nessa mencionada acima, proferida pelo TST, os juízes e desembargadores nem mesmo dispõem de maior fundamentação para desonerar o empregador doméstico de eventual condenação de adicional de insalubridade. Oportuno transcrever recente decisão do TRT4:

A questão não suscita maior controvérsia jurídica, tampouco demanda maior fundamentação. Não paira discussão sobre o fato de que a autora exercia trabalho doméstico, como cuidadora do sr. Artur. Nesse contexto, e independentemente de ser ou não declarado o vínculo de emprego, e mesmo que se constate contato com agentes biológicos, a recorrente não faz jus a adicional de insalubridade, por ausência de amparo legal, uma vez que esse não integra o rol de direitos assegurados aos empregados domésticos constantes no parágrafo único do art. 7º da CF, nem mesmo após a alteração promovida pela Emenda Constitucional 72/2013, tampouco estando assegurado na Lei 5.859/72 e na Lei Complementar 150/2015⁸⁶¹ (grifo nosso).

⁸⁵⁸ Conforme os autores Almeida, Trindade e Wunsch: “malgrado ser tema caro ao Direito Trabalhista, ao Previdenciário e ao Direito Público como um todo, visto se tratar de uma questão de saúde pública, os debates sobre atividades laborais insalubres e perigosas, bem como os seus consectários legais, no âmbito do trabalho doméstico, com efeito, ainda são assunto praticamente inexplorado pela doutrina brasileira”. ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar n. 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 134.

⁸⁵⁹ Conforme os autores Almeida, Trindade e Wunsch: “já no campo prático, os resultados são ainda mais drásticos, porquanto, nos poucos casos para os quais o Poder Judiciário é provocado a se manifestar, de forma invariável, não obstante, muitas vezes, reconheça-se que as atividades desempenhadas sejam insalubres, peremptoriamente, nega-se ao trabalhador reclamante o direito ao recebimento do referido adicional em virtude da ausência da disposição legal. Isso posto, percebe-se que o impulsionamento de reflexões e debates aprofundados sobre algumas temáticas, por conseguinte, não despertam o interesse da comunidade científica”. ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar n. 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 135-136.

⁸⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR 118926920155150087**. Agravante: Elson Gonçalves Dias. Agravado: Iraldo Ferreira de Souza. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. 2 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212812010/inteiro-teor-1212812109>. Acesso em: 27 maio 2022.

⁸⁶¹ EMENTA TRABALHADOR DOMÉSTICO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INDEVIDO. Independentemente de estar ou não caracterizado o trabalho em condições insalubres, o trabalhador doméstico não tem direito à percepção do adicional de insalubridade, por ausência de amparo legal (TRT da 4ª Região, 4ª Turma. 0021002-13.2021.5.04.0015 ROT, em 23/02/2022. Desembargador Joao Paulo Lucena). BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0021002-13.2021.5.04.0015 (ROT)**. Recorrente: Geneci Duarte

Nesse sentido, com base na fundamentação de que o adicional de insalubridade não é previsto como um direito do profissional doméstico, juízes de primeiro grau indeferem inclusive a prova testemunhal. Exemplificando, nos autos do processo nº 0020268-39.2016.5.04.0241, o Juiz de primeiro grau indeferiu a perícia técnica sob o seguinte fundamento:

Indefiro a realização de perícia técnica para verificação de insalubridade, uma vez que **inexiste previsão legal que ampare a pretensão autoral**, conforme parágrafo único do art. 7º da CF/88 e Lei Complementar nº 150/2015. Com efeito, tendo em vista os termos do art. 7º da CF e da Lei Complementar nº 150/2015, não há previsão legal de pagamento de adicional de insalubridade aos empregados domésticos, entre os quais estão incluídos os cuidadores de idosos, como a reclamante⁸⁶² (grifo nosso).

Ademais, ainda há casos em que as decisões adentram em uma fundamentação mais aprimorada, consolidando a tese de que a higienização de banheiros de uso exclusivo dos empregadores domésticos, de baixa circulação, não gera o pagamento do adicional de insalubridade, bem como de que os produtos utilizados para a realização de limpeza em geral, como saponáceos, água sanitária, detergentes e desinfetantes, de uso doméstico, detêm concentração reduzida de substâncias químicas (álcalis cáusticos), referindo-se exclusivamente ao produto bruto, em sua composição plena, e não à substância diluída em produtos de limpeza. No sentido de que tais produtos destinam-se apenas à remoção dos resíduos e, portanto, não oferecem risco à saúde do trabalhador. E, conseqüentemente, não asseguram direito ao adicional de insalubridade⁸⁶³. Sobre esse ponto, o entendimento do TST aplica-se, inclusive, para ambientes que não são domésticos:

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MANUSEIO DE PRODUTOS DE LIMPEZA DE USO DOMÉSTICO. A **jurisprudência desta Corte tem adotado entendimento de que a NR-15, Anexo 13, da Portaria 3.214/78, ao tratar do manuseio de álcalis cáusticos, está se referindo ao produto bruto na sua composição plena, e não ao dissolvido em produtos de limpeza de habitual uso doméstico, como consignado pelo Regional in casu,**

Vascomcelos. Recorrido: Neila de Conto Moller. Relator: Joao Paulo Lucena. 23 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/r-0YKwek8WbCjfOo4oNBDw?&tp=insalubridade+empregado+dom%C3%A9stico>. Acesso em: 30 maio 2022.

⁸⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº ATOrd 0020268-39.2016.5.04.0241**. Autor: Janaise Alves de Oliveira. Réu: Moira Panziera Batista. Juiz: Carlos Alberto May. 9 de junho de 2020. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020268-39.2016.5.04.0241/1#fa6d844>. Acesso em: 30 maio 2022.

⁸⁶³ Cumpre destacar que, conforme os autores Almeida, Trindade e Wunsch, “a higienização, até mesmo de ambientes não domésticos, mas desde que não haja grande circulação de público, é equiparada à limpeza residencial, e, portanto, não há direito de o trabalhador receber adicional de insalubridade”. ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 139.

ainda que o laudo pericial tenha pronunciamento em sentido diverso (inteligência da Súmula 448, I, desta Corte). Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 202068120165040731. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Data de Julgamento: 05/02/2020, 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 14/02/2020)⁸⁶⁴ (grifo nosso).

Verifica-se, conforme fundamentado, que a organização do judiciário, na grande maioria dos processos, reafirma o posicionamento dos legisladores quanto à exclusão do adicional de insalubridade e periculosidade ao trabalho doméstico, mantendo as expectativas normativas e comportamentais existentes. Porém, identifica-se que a questão é objeto de algumas discussões, havendo decisões divergentes, ainda que mínimas.

Ao reparar o acórdão proferido pela 7ª Turma do TRT da 4ª Região (em 21/10/2021), nos autos do processo nº 0021119-70.2018.5.04.0221⁸⁶⁵, identifica-se que, embora o Tribunal tenha reformado a decisão, o Juiz de primeiro grau havia deferido a prova pericial, na qual o perito constatou: “o nosso parecer técnico é que as atividades desenvolvidas pela reclamante se enquadram como insalubres em grau médio, ou seja, 20%. Segundo a Portaria nº 3214/1978, Norma Regulamentadora (NR) 15, Insalubridade, Anexo nº 13, Agentes Químicos [...] manuseio de álcalis cáusticos”. Diante da referida prova, o Juiz Luis Ulysses do Amaral de Pauli, da Vara de Trabalho de Guaíba⁸⁶⁶, julgou procedente o adicional de insalubridade, sem nem mesmo mencionar qualquer óbice por se tratar de relação doméstica.

Ainda, nos autos do processo nº 0021191-47.2019.5.04.0019⁸⁶⁷, a juíza Simone Moreira Oliveira, mesmo se tratando de relação de trabalho doméstico, deferiu designação de

⁸⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR - 20206-81.2016.5.04.0731**. Recorrente: WMS Supermercados do Brasil Ltda. Recorrida: Karoline Mariane Dalcice da Luz. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. 14 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/810386118/recurso-de-revista-rr-202068120165040731>. Acesso em: 25 maio 2022.

⁸⁶⁵ EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. O adicional de insalubridade não foi assegurado aos empregados domésticos pelo art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. Da mesma forma, não lhes foi estendida essa parcela quando da Emenda Constitucional nº 72/2013 ou com a entrada em vigor da LC nº 150/2015. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021119-70.2018.5.04.0221 ROT, em 21/10/2021. Desembargador Emilio Papaleo Zin - Relator). BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0021119-70.2018.5.04.0221 (ROT)**. Recorrente: Paula Carine Danoski. Recorrido: Gilberto Pires Medeiros Filho. Relator: Emilio Papaleo Zin. 21 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RXMdD1dWKZiDCgfmZzA5IQ?&tp=insalubridade+empregado+dom%C3%A9stico>. Acesso em: 31 maio 2022.

⁸⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0021119-70.2018.5.04.0221 (ROT)**. Recorrente: Paula Carine Danoski. Recorrido: Gilberto Pires Medeiros Filho. Relator: Emilio Papaleo Zin. 21 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RXMdD1dWKZiDCgfmZzA5IQ?&tp=insalubridade+empregado+dom%C3%A9stico>. Acesso em: 31 maio 2022.

⁸⁶⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº ATOrd 0021191-47.2019.5.04.0019**. Reclamante: Maria Leonor Araujo. Reclamado: Suely Gomes Coelho e Outros (2). Juíza: Simone Moreira

perícia técnica de insalubridade presencial, na qual não foi constatada a insalubridade pelo seguinte fundamento:

4.1.2.1.2 Avaliação qualitativa

A Portaria 3.214/78, no Anexo XIII da NR-15, item OPERAÇÕES DIVERSAS, prevê insalubridade em grau médio para o manuseio de álcalis cáusticos. Os produtos químicos manipulados pelos trabalhadores nas atividades de limpeza em geral, sem a devida proteção, podem provocar irritação cutânea. O hidróxido de sódio (soda cáustica), o hidróxido de potássio (potassa cáustica), hidróxido de cálcio (cal virgem), o carbonato de sódio anidro (barrilha) e o hipoclorito de sódio (água sanitária), são álcalis cáusticos característicos, cujo manuseio oferece altos riscos de danos à saúde de quem os emprega, tais como: elevação do pH (potencial Hidrogeniônico) da pele, que traz, como consequência, dermatite de contato por irritação primária, remoção da camada lipídica devido à reação das gorduras com o NaOH (hidróxido de sódio), formando sabões e ainda queimaduras com lenta cicatrização, por danos nas camadas mais profundas da pele. Segundo SALIBA (2016), álcalis ou bases são consideradas substâncias capazes de neutralizar ácidos ou elevar o pH de misturas entre 7 e 14. Ainda, na avaliação qualitativa, no caso concreto, a inexistência de limite de tolerância não significa que qualquer exposição seja insalubre, exceto para aquelas substâncias consideradas cancerígenas, como Benzina, Beta-naftilamina etc. Assim sendo, a intensidade do contato, a natureza e o tempo de exposição são fatores importantes para a caracterização da insalubridade, conforme preceitua o art. 189 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Artigo 189 da CLT: Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Do ponto de vista técnico de higiene ocupacional, as definições de exposição contidas na Portaria 3.311 de 1.989, revogada pela Portaria nº 546, em 11/03/2010, são perfeitamente aceitáveis nas avaliações qualitativas e, para a prova pericial, são levadas em consideração na apuração da possível insalubridade por esses agentes.

Portaria Nº 3.311, de 29 de novembro de 1.989: [...] 4.4 - do tempo de exposição ao risco - a análise do tempo de exposição traduz a quantidade de exposições em tempo (horas, minutos, segundos) a determinado risco operacional sem proteção, multiplicado pelo número de vezes que essa exposição ocorre ao longo da jornada de trabalho. Assim, se o trabalhador ficar exposto durante 5 minutos, por exemplo, a vapores de amônia, e essa exposição se repetir por 5 ou 6 vezes durante a jornada de trabalho, então seu tempo de exposição é de 25 a 30 min/dia, o que traduz a eventualidade do fenômeno. Se, entretanto, ele se expõe ao mesmo agente durante 20 minutos, e o ciclo se repete por 15 a 20 vezes, passa a exposição total a contar com 300 a 400 min/dia de trabalho, o que caracteriza uma situação de intermitência. Se, ainda, a exposição se processa durante quase todo ou todo o dia de trabalho, sem interrupção, diz-se que a exposição é de natureza contínua [...].

Força alcalina é a capacidade da substância de liberar íons hidroxila (-OH), isto é, um álcali é considerado forte e libera altas concentrações de hidroxila. Esses, ainda, produzem dissolução de proteínas, destruição do colágeno e emulsificação das membranas celulares (necrose de liquefação) quando o pH da substância é igual ou superior a 12. No caso em tela, nenhum dos produtos utilizados pela Reclamante possuía pH acima de 12,0, variando o lava-louças entre 5,0 e 7,5, o saponáceo com pH de 9,5 e o lava-roupas entre 10 e 12,0. Ainda que esse último esteja no limite superior, era utilizado dissolvido em água com pH resultante inferior a 12,0, 3 vezes por semana, com duração média de 30min, representando esporadicidade ao contato. Segundo a Portaria 3.311, de 1.989, caso ocorresse contato cutâneo sem a utilização de luvas, não apresentaria nocividade à saúde da obreira. A análise do sabão neutro

utilizado para higienizar a Sra. Suely ficou prejudicada por não saber especificar o nome comercial do produto.

Considerando-se o exame das condições de trabalho, a intensidade, o tempo de exposição e a frequência do agente, o relato das partes e informações dos autos, pelo que preconiza a NR-15, Anexo XIII, da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, as atividades exercidas pela Reclamante não são insalubres.

Ademais, a jurisprudência já vem reconhecendo indenização por dano material ou moral em casos em que o profissional doméstico adquirir doenças devido à realização de atividades laborais em ambiente insalubre. Como exemplo, cabe mencionar o caso discutido nos autos do processo nº 0002006-84.2014.5.04.0411⁸⁶⁸, em que a Reclamante trabalhou como caseira em um sítio de família, por dois anos, cuidando de animais (cães e gatos), e ficou constatado, no laudo pericial, que a atividade insalubre contribuiu para desenvolvimento de tuberculose e outras doenças. Ainda existem outras decisões nesse sentido⁸⁶⁹.

Cumprido destacar que essas decisões que reconhecem a insalubridade ao profissional doméstico, ainda que para fins de condenação indenizatória, concordam com o art. 13 da Convenção nº 189 da OIT, a qual esclarece ser direito dos trabalhadores domésticos um ambiente de trabalho seguro e saudável:

Artigo 13. Todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo Membro, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, deverá adotar medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar a segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores domésticos⁸⁷⁰.

⁸⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0002006-84.2014.5.04.0411 (RO)**. Reclamante: Neida Peres Souza. Reclamado: Jeane Dalva Vicente Rosa. Juíza: Patrícia Dornelles Peressutti. Vara do Trabalho de Viamão. 30 de junho de 2015. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=0002006-84.2014.5.04.0411>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁸⁶⁹ No livro *O Trabalho Doméstico no Brasil: Análise crítica da efetivação da Lei complementar 150/2015*, os autores mencionam esse caso, bem como outro caso paradigmático em que houve condenação do empregador doméstico a pagamento indenizatório pelos danos causados ao trabalhador “que, durante 35 anos, trabalhou como caseiro e, devido à exposição excessiva a ruídos em decorrência do manuseio de motosserras e roçadeiras, sem a devida utilização de equipamento de proteção individual, acabou perdendo a acuidade auditiva”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário**: RO 0001002-90.2012.5.04.0731 -. Recorrente: Vicente João Kipper. Recorridos: Walter Konrad, D. Konrad Empreendimentos Imobiliários Ltda. Koll Incorporação e Administração Ltda. - ME. Relator: Juíza Carolina Cauduro Dias de Paiva. Santa Cruz do Sul, 5 de agosto de 2015. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1126857066/recurso-ordinario-ro-10029020125040731/inteiro-teor-1126857076>. Acesso em: 6 jun. 2022, *apud* ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 139.

⁸⁷⁰ Conforme já exposto no Capítulo I, diante da ideia de pluralismo, não restam dúvidas de que a Convenção nº189 da OIT trata-se de fonte material do Direito do Trabalho Doméstico. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT.). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 27 maio 2022.

Sob esse aspecto, Almeida, Trindade e Wunsch mencionam que, inclusive, poder-se-ia pensar em uma Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão:

Portanto, para que seja reestabelecida a harmonia e o equilíbrio no sistema normativo, tanto no plano constitucional como em compromissos internacionais gerais, como medida salutar à correção dessa iniquidade, pensamos que se torna necessária a propositura de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade de omissão (art. 102, I, a, da CF), que, nesse caso, entre os legitimados ativos, em decorrência da pertinência, poderá ser promovida pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD (art. 103, IX, da CF).

Assim sendo, identifica-se que, embora haja escassas decisões que reconhecem a insalubridade nos contratos de trabalho doméstico - visto que, na grande maioria dos processos, o judiciário tem reafirmado o posicionamento dos legisladores quanto à exclusão do direito do adicional de insalubridade e periculosidade a esse tipo de trabalho -, essas poucas decisões representam frustrações a expectativas normativas previstas na Constituição de 1988⁸⁷¹. Todavia, se essas poucas comunicações forem convalidadas e passarem a ser repetidas pelo judiciário⁸⁷² (diante de um processo constante de irritações externas que pode ser provocado por operadores do direito, iniciativa da doutrina ou Federação Sindical, com discussões sobre o assunto e até mesmo a propositura de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão, pode ocorrer a alteração do sistema (com a modificação legislativa das expectativas normativas previstas do art. 7º da CF/88).

Na linha da preocupação com a saúde do trabalhador doméstico, outro ponto que cabe analisar é o Benefício por Incapacidade Temporária (Auxílio-doença) do Profissional Doméstico.

3.1.4.6 Benefício por incapacidade temporária (auxílio-doença) do profissional doméstico

Esse tema tem gerado muita discussão, pois o art. 72, I, do Decreto nº 3.048/1999 estabelece que “o auxílio por incapacidade temporária consiste em renda mensal correspondente a noventa e um por cento do salário de benefício definido na forma prevista

⁸⁷¹ Explicando melhor, se o artigo 7º, parágrafo único, exclui o direito ao adicional de insalubridade ao empregado doméstico, a expectativa direciona-se no sentido de que esse trabalhador não tem esse direito, porém, quando um juiz julga procedente um pedido de insalubridade para o profissional doméstico, a expectativa resta frustrada.

⁸⁷² Com a redundância de decisões judiciais no sentido de deferir insalubridade aos domésticos, pode ocorrer a alteração do entendimento judicial. Por isso, pode-se afirmar que, a partir da Teoria dos Sistemas, a organização judiciária está no centro do Sistema do Direito, visto que ela tem capacidade de repetir as expectativas, convalidando as leis, bem como de decidir diferente da lei, provocando frustrações de expectativas que podem se reestabelecer de outra forma.

no art. 32 e será devido: I - a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico”⁸⁷³.

Assim, o entendimento sempre foi no sentido de que para o empregado urbano caberia o empregador pagar os primeiros 15 primeiros dias, e após isso caberia requerer o benefício junto ao INSS, sendo que o doméstico poderia requerer o benefício desde o primeiro dia.

Ocorre que sobre esse tema, em junho de 2020, com a publicação do Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020⁸⁷⁴, ocorreu uma alteração no Decreto nº 3.048/1999, dizendo que o auxílio-doença só será pago pelo INSS, desde o primeiro dia, para casos em que o atestado for superior a 15 dias. Porém, o texto legal não menciona a aplicação dessa alteração aos empregadores domésticos, ou seja, não diz que esses têm de pagar os 15 primeiros dias. Conforme o princípio da legalidade, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei⁸⁷⁵. Dessa forma, começaram a surgir algumas dúvidas e problemas quanto aos primeiros 15 dias de atestados dos profissionais domésticos.

Para fins de dirimir a dúvida, em contato com o telefone número 135 do INSS, no ano de 2021, obteve-se a informação de que para empregadas domésticas, microempreendedores e trabalhadores rurais, o INSS paga desde o primeiro dia o atestado, conforme protocolos REC 202007698906 / REC 2020007700006/ REC 202007697246. Porém, há atendimentos no mesmo telefone 135 que informam que cabe ao empregador o pagamento quando o atestado é inferior a 15 dias. Novamente, realizadas outras ligações para o INSS, em junho de 2022, questionando sobre o atestado médico das empregadas domésticas, obtiveram-se as seguintes informações:

Data: 31/05/2022- **Protocolo:** 202247526477- Resposta: O INSS só paga afastamentos superiores a 15 dias, mesmo em caso de empregado doméstico. Deve-se consultar a lei própria e o empregador para saber se ele paga ou se não haverá pagamento, pois o INSS não paga por afastamento inferior a 15 dias.

30/05/2022 – Protocolo 202247330329. Resposta: O INSS paga a partir do 16º dia de atestado, já os primeiros 15 dias ficam por conta do empregador.

⁸⁷³ BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 30 maio 2022.

⁸⁷⁴ Ressalta-se, ainda, que permaneceu intacto o art. 72, I, do Decreto 3.048/99, que, reitera-se, estabelece: “o auxílio por incapacidade temporária consiste em renda mensal correspondente a noventa e um por cento do salário de benefício definido na forma prevista no art. 32 e será devido: I - a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, EXCETO O DOMÉSTICO”. BRASIL. **Decreto-lei nº. 10.410, de 30 de junho de 2020.** Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁸⁷⁵ BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 30 maio 2022.

31/05/2022 - Protocolo 202247547942. Resposta: O empregador paga os primeiros 15 dias, e o INSS só irá pagar a partir do 16º dia, passando por perícia.

31/05/2022 – Protocolo 202247574288. Resposta: Nos casos de empregada doméstica, o INSS paga desde o primeiro dia, somente se o atestado for de 15 dias. Inferiores a isso, o empregador deverá pagar pelos dias.

03/06/2022 – Protocolo 202248303790. Resposta: O INSS paga a partir da data de concessão de incapacidade, sendo superior a 15 dias. Mas não há nada que implique agendar perícia médica com atestados inferiores a 15 dias.

03/06/2022 – Protocolo 202248304816. Resposta: O INSS paga desde o 01º dia de atestado, mas, ultimamente, os benefícios são concedidos para atestados com 15 dias ou mais. No caso de o empregador recusar-se a fazer o pagamento, corre-se o risco de a empregada não receber.

03/06/2022 – Protocolo 202248307983. Resposta: O INSS só concede o pagamento para atestados acima de 15 dias.

03/06/2022 – Protocolo 202248308875. Resposta: O INSS só concede o pagamento para atestados superiores a 15 dias.

Nota-se que até mesmo o INSS não segue um padrão de respostas.

Empresas que administram relações de trabalho doméstico⁸⁷⁶ posicionam-se no sentido de que se tratando de Empregado Doméstico, cabe ao INSS pagar desde o primeiro dia, porém o empregado pode vir a não receber se o atestado for inferior a 15 dias, devido à lacuna na lei e divergência no próprio INSS. Todavia, sabe-se que, no caso de o empregado não receber, poderá haver discussão judicial e risco (ainda que mínimo) de o empregador ter de pagar os referidos dias.

Percebe-se que, nesse ponto, as expectativas normativas e comportamentais ainda não trazem uma segurança para o empregador e o profissional doméstico, havendo comunicações diversas, e isso gera frustrações e insegurança jurídica diante de riscos trabalhistas.

3.1.4.7 Férias

Como regra geral, o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

Entretanto, o artigo 17 da LC nº 150/2015 não menciona que os 30 dias de férias são corridos⁸⁷⁷, o que gerou certa discussão sobre o assunto, visto que a Lei nº 5859/1972 (antiga

⁸⁷⁶ MEDIDA provisória 1.113 e o auxílio por incapacidade temporária para empregadas domésticas. **SOS Empregador Doméstico.** [S. l.], 13 maio 2022. Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/medida-provisoria-1-113-incapacidade-temporaria-domesticas/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁸⁷⁷ O teor do caput do art. 17 da LC nº 150/15 traz a informação de que o “empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias [...]”. A lei anterior, de nº 11.324/06, também trazia o mesmo teor, em seu art. 4º, inserindo o novo art. 3º na Lei 5.589/72, 30 dias, sem informar se eram úteis ou corridos. VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática.** Curitiba: Juruá, 2016. p. 59.

legislação do trabalho doméstico) trazia a regra de 20 dias úteis (não contabilizando os domingos). O entendimento majoritário é de que os dias devem ser corridos. Assim, foram formalizados entendimentos jurisprudenciais nesse sentido, que consolidaram expectativas e trouxeram segurança quanto à concessão de férias em dias corridos⁸⁷⁸.

Quanto ao período de férias, cumpre destacar que, para o doméstico, desde junho de 2015, quando publicada a lei, o período de férias pode ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos, a critério do empregador. Entretanto, para o trabalhador urbano, na época, a regra era que as férias poderiam ser concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Porém, essa regra também foi alterada após a reforma trabalhista. Atualmente, a CLT prevê que, para os profissionais urbanos, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um⁸⁷⁹.

Outra diferença é que a LC nº 150/2015 prevê que, na modalidade do regime de tempo parcial, o empregado terá direito a férias proporcionais de 8 a 18 dias, conforme a jornada de trabalho realizada⁸⁸⁰. Já a CLT, após a Lei nº 13467/2017, estabeleceu que todos os profissionais têm direito a férias integrais de 30 dias, mesmo que em regime parcial⁸⁸¹. O assunto será abordado com maior propriedade no item férias.

⁸⁷⁸ Quanto às regras: os dias de férias são corridos; o empregado deverá ser comunicado com 30 dias de antecedência; não poderá sair de férias dois dias antes de feriado; o pagamento deverá ser até dois dias antes da concessão; é facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, sendo que esse abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo, permanecem semelhantes ao empregado urbano. A maioria dessas estão previstas na CLT e aplicam-se subsidiariamente ao trabalho doméstico.

⁸⁷⁹ Art. 134 §1º da CLT. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁸⁸⁰ Art. 3º § 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas; II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas; III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas; IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas; V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas; VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁸⁸¹ Porém, antes da reforma trabalhista, também se aplicavam férias parciais ao contrato de jornada parcial. O parágrafo 3º do art. 3º da LC 150/2015, quando promulgado, representou cópia do art. 130-A da CLT, iniciando com 18 a 8 dias de férias por ano, dependendo do número de horas trabalhadas por semana.

O sistema do eSocial, no qual são administrados os contratos domésticos, estabelece a aplicação de férias proporcionais ao contrato parcial, por exemplo, se a jornada estiver registrada no sistema como de 25h, o sistema liberará férias de 18 dias, não permitindo mais do que isso. Observem-se as imagens que demonstram essa afirmação:

Figura 3 - Tela do Esocial



Fonte: Site Esocial Doméstico⁸⁸²

Inclusive, se solicitados mais dias de férias, o sistema do eSocial impede essa solicitação, mencionando que “a quantidade de dias de férias deve ser menor ou igual a 18 dias”. A única forma de o empregador conceder mais dias de férias é clicando em “opções avançadas” e manipulando o sistema.

Figura 4 - Tela do Esocial



Fonte: Site Esocial Doméstico⁸⁸³

⁸⁸² BRASIL. Governo Federal. **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (ESOCIAL)**. Brasília, DF: Governo Federal, 2014. Disponível em: <https://login.esocial.gov.br/login.aspx>. Acesso em: 25 maio 2022.

⁸⁸³ BRASIL. Governo Federal. **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (ESOCIAL)**. Brasília, DF: Governo Federal, 2014. Disponível em: <https://login.esocial.gov.br/login.aspx>. Acesso em: 25 maio 2022.

Conforme demonstrado nas mensagens, embora o sistema preveja as férias proporcionais, possui um botão “avançado” que permite alterar as férias de 18 para 30 dias, se for do interesse do empregador. Porém, dificilmente o empregador sabe fazer isso, acabando por conceder o que o sistema determina.

Ocorre que essa previsão de férias proporcionais (que vem sendo aplicada) desconsidera, inclusive, o que prevê a Convenção nº 132 da OIT, a qual estabelece, no seu art. 3º, item 3, que: “a duração das férias não deverá, em caso algum, ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço”⁸⁸⁴.

Assim, operadores dos direitos podem, com base na referida convenção, irritar o Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, de modo que sejam inovados os entendimentos jurisprudenciais sobre o assunto para a aplicação da regra das férias integrais, sob o fundamento de que, na época em que foi publicada a LC nº 150/2015, o parágrafo 3º do art. 3º da referida lei representava cópia integral do art. 130-A da CLT. Ocorre que a reforma trabalhista alterou o referido artigo, prevendo férias integrais de 30 dias também para o regime em tempo parcial, e a LC nº150/2015 não foi alterada, mantendo-se as férias proporcionais, provavelmente por esquecimento da classe dos profissionais domésticos⁸⁸⁵. Além disso, a LC nº 150/2015 estabelece que o empregado que reside no local de trabalho pode ali permanecer no período de férias, não podendo, por óbvio, prestar serviço durante esse tempo⁸⁸⁶.

Dessa forma, cumpre que sejam destacadas as principais diferenças entre as férias do trabalhador doméstico e as do trabalhador urbano.

Quadro 4 - Diferenças entre as Férias do Empregado Doméstico e do Empregado Urbano

(continua)

Férias Empregado Doméstico	Empregado Urbano
Podem ser divididas, a critério do empregador.	Só podem ser divididas se for do interesse do profissional.
Máximo dois períodos, sendo que um não pode ser inferior a 14 dias.	Máximo três períodos, sendo que um não pode ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser

⁸⁸⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 132 - Férias Remuneradas (Revista)**. Genebra: OIT, 1970. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235863/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 jun. 2022..

⁸⁸⁵ A dúvida que surge é: isso foi proposital ou apenas esquecimento? Independentemente de qual for a resposta, representa um retrocesso, representando a mitigação do Direito do Trabalhador Doméstico em face do urbano.

⁸⁸⁶ Art. 17 § 5º. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

	inferiores a 5.
--	-----------------

(conclusão)

Férias Empregado Doméstico	Empregado Urbano
É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.	Não se aplica ao urbano.
Férias proporcionais à jornada de trabalho.	Não se aplicam férias proporcionais.
IDEM AO URBANO: os dias de férias são corridos; o empregado deve ser comunicado com 30 dias de antecedência; o início das férias não poderá ser dois dias antes de feriado; o pagamento deve ser até dois dias antes da concessão; é facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, sendo que esse abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.	IDEM AO DOMÉSTICO: os dias de férias são corridos; o empregado deve ser comunicado com 30 dias de antecedência; o início das férias não poderá ser dois dias antes de feriado; o pagamento deve ser até dois dias antes da concessão; é facultado ao empregado urbano converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, sendo que esse abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Outra questão que surge e gera algumas dúvidas é quanto à concessão de férias do empregado doméstico durante a viagem de férias dos empregadores. Duas situações podem ocorrer: a primeira é o empregador precisar dos serviços do profissional e esse o acompanhar em viagem, e a segunda é o empregador não precisar dos serviços do profissional no período de viagem.

Com maior frequência, ocorre que o empregador não precisa dos serviços do empregado doméstico durante suas férias pessoais. Nesse caso, primeiramente, cabe analisar se o empregado já tem direito a férias, ou seja, se o período aquisitivo de 12 meses de labor ininterrupto estiver completo, a situação é simples: o empregador poderá conceder férias a esse profissional, bastando o comunicado com antecedência de 30 dias.

Porém, se o profissional ainda não tiver o período aquisitivo completo, ou seja, um ano de trabalho, o empregador não poderá lhe conceder férias antecipadamente para adequar

às suas férias particulares, sob pena de serem consideradas inválidas e ter de pagar esse período em dobro. Assim, nessa hipótese, o menos arriscado seria manter o labor (mesmo que sem a família na residência) ou conceder ao trabalhador licença remunerada.

Poderia ainda, como alternativa, ser sugerido ao profissional que as horas não trabalhadas fossem creditadas em banco de horas. Dessa forma, os dias em que a empregada doméstica for dispensada de suas tarefas (em razão das férias do empregador, v.g.) serão contabilizados como negativos, e quando o empregador necessitar do serviço em horas extras, poderá descontar esse período das horas registradas no banco de horas. Ocorre que o banco de horas doméstico tem a regra de que as 40 primeiras horas extras do saldo do mês devem ser pagas. Porém, essa situação pode gerar controvérsias, pois para que o banco de horas seja válido, é necessária a concordância do profissional mediante acordo escrito. E também teria que avaliar se o trabalhador não seria prejudicado em trabalhar horas adicionais, visto que seu contrato é para uma carga horária específica. Em caso de qualquer serviço adicional, tem de haver concordância, ainda mais quando se trata de um banco de horas com horas positivas geradas por necessidade do empregador.

Entretanto, se o empregador precisar que o empregado doméstico o acompanhe em viagem, insta salientar que o art. 13 da Recomendação nº 201 da OIT⁸⁸⁷ deixa claro que o tempo em que o empregado acompanha os membros da família em suas férias anuais não deve ser considerado como férias⁸⁸⁸, e esse é entendimento aplicado. Assim, suponha-se que os empregadores vão para Disney e levam o profissional, visto que necessitam dos seus serviços. Esse período não poderá ser contabilizado como férias do trabalhador, e o empregado deverá ainda receber adicional viagem e ter todos os custos arcados pelo empregador, visto que é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação, em caso de acompanhamento em viagem.

No próximo título, serão analisadas as peculiaridades do adicional de viagem.

⁸⁸⁷ Art.13 - O tempo despendido pelo trabalhador doméstico no acompanhamento de membros do domicílio durante as férias não deveria ser contado como parte de suas férias anuais remuneradas. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT.). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 27 maio 2022.

⁸⁸⁸ E, nesse sentido, o art. 9 da Convenção 189 da OIT também estabelece: “cada Membro deverá tomar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos (b) que residem no domicílio no qual trabalham não sejam obrigados a permanecer no domicílio ou acompanhar os membros do domicílio durante períodos de descanso diários, ou semanais, ou durante as férias anuais”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT.). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 27 maio 2022.

3.1.4.8 Adicional viagem

No Direito do Trabalho Doméstico, quando o empregado doméstico é convocado para acompanhar o empregador prestando serviço em viagem, deverá ser pago um adicional de remuneração-hora de, no mínimo, 25% superior ao valor do salário-hora normal⁸⁸⁹. Em diferença, para o empregador urbano, não é previsto respectivo adicional⁸⁹⁰.

Aplicando-se por subsidiariedade e analogia o artigo 469 da CLT (que prevê o adicional de transferência ao empregado urbano), deve ser considerado que o profissional doméstico está em viagem, para fins de perceber o adicional de 25%, quando ocorrer o pernoite com mudança de domicílio. Assim, se o profissional foi contratado para laborar na residência da empregadora em Porto Alegre e acompanhou a empregadora em viagem para outra localidade, na qual foi necessário pernoitar, ele receberá o valor do seu salário, mais adicional de 25% do valor da hora normal, referente às horas que permaneceu acompanhando em viagem. Poderão ainda ser pagas horas extras, se a jornada normal de trabalho for extrapolada. Porém, se for apenas uma viagem durante o dia, sem necessidade de pernoitar, não é devido o respectivo adicional.

Além disso, no período de viagem serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo serem compensadas as horas extraordinárias em outro dia, conforme ajuste em acordo escrito de compensação entre as partes. Todavia, não havendo o regime de compensação, ou horas a compensar, o profissional deverá receber ambos os adicionais: de viagem e de horas extras.

Insta ainda destacar que a possibilidade de o profissional acompanhar o empregador em viagem deve estar condicionado à prévia existência de acordo entre as partes.

Todavia, a dúvida que se estabelece é a seguinte: supondo-se que o profissional doméstico seja contratado para laborar 15 dias na residência da cidade e 15 na residência da praia, parte do seu contrato deveria ser pago como adicional viagem? Ou supondo-se que a empregadora resida sete meses do ano em Porto Alegre e cinco em Punta del Este (Uruguai). Para responder ao questionamento, teria que ser analisado o caso concreto, verificando-se o que ficou acordado entre as partes. Porém, não resta dúvida de que se houvesse um contrato

⁸⁸⁹ Conforme prevê o Art. 11.e parágrafos da LC nº 150/15. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁸⁹⁰ Há uma certa equiparação às regras do adicional de transferência previsto no artigo 469 da CLT, porém são institutos diferentes.

de trabalho estabelecendo as regras do contrato desde o início, em que ficasse ajustado que o local da prestação de labor seria em duas localidades, o risco do empregador quanto à eventual condenação reduziria bastante nesse sentido, visto que o contrato, conforme a ideia de pluralismo da teoria dos sistemas, é uma fonte de expectativa normativa.

3.1.4.9 Alimentação e vale-transporte

O vale-transporte e o vale-alimentação são despesas básicas que geralmente os empregadores têm decorrentes dos contratos de trabalho, porém o vale-alimentação ou auxílio alimentação não está previsto na CLT e na LC nº 150/2015 como uma obrigatoriedade. Assim sendo, a alimentação, diferentemente do vale-transporte, não é uma obrigação legal imposta ao empregador, ou seja, não há lei que estabeleça que ele deva fornecer refeição ao empregado, mas, em regra geral, isso está previsto nas negociações coletivas das categorias. Assim, cabe analisar os referidos benefícios no que se refere ao contrato doméstico, fazendo breve comparativo com o empregado urbano.

Quanto ao vale-transporte⁸⁹¹, tanto o empregador urbano como o doméstico deverão fornecer o benefício ao profissional, de acordo com os gastos com o transporte efetivamente utilizados pelo trabalhador. Para tanto, o empregador deverá pedir que o empregado declare o itinerário de casa-trabalho e vice-versa, os valores (tarifas) e a periodicidade. Porém, ressalta-se que somente os profissionais que utilizam o transporte têm direito ao referido benefício. Assim, os domésticos que residem com a família empregadora não terão direito ao benefício, pois não utilizam transporte para o trabalho. Entretanto, aqueles que chegam na segunda para laborar e retornam para casa na sexta-feira, terão direito ao ressarcimento da condução utilizada nesses dias.

Ainda, da mesma forma que ocorre com o empregador urbano, o empregador doméstico pode descontar até 6% do salário do profissional pelo fornecimento do benefício. Convém ressaltar que a antiga Lei nº 11.324/2006 e a LC nº 150/2015 não proibiram o desconto em virtude da concessão *in natura* de transporte (casa-trabalho e vice-versa). Dessa maneira, o empregador doméstico poderá fazer o desconto de 6% do salário-base do profissional se conceder-lhe o auxílio-transporte. A única proibição de desconto está prevista

⁸⁹¹ O vale-transporte foi criado pela Lei nº 7.418/1985 e regulamentado pelo Decreto nº 95.247/1987, que estendeu esse direito ao doméstico no seu art. 1º, II.

na LC nº 150/2015, no sentido de que não é possível efetuar qualquer desconto de transporte utilizado para acompanhar o empregador em viagem⁸⁹².

Todavia, diferentemente do contrato de trabalho urbano, a LC nº 150/2015⁸⁹³ autoriza ao empregador doméstico o pagamento em dinheiro, mediante recibo, das despesas com o transporte casa-trabalho e vice-versa. Essa diferenciação se justifica, pois o empregador doméstico não possui suporte administrativo para se responsabilizar por adquirir, contratar cartão ou passagem de condução e, também, responsabilizar-se pelo carregamento.

No que se refere à alimentação, muitas dúvidas surgem quanto à obrigatoriedade do fornecimento de alimentação no local de trabalho, porém não há nenhuma imposição na lei⁸⁹⁴. A única determinação legal é quanto à concessão do intervalo para alimentação. Porém, o empregador pode, a seu livre arbítrio, conceder alimentação in loco, no local de trabalho, ou mediante vale ou cartão- alimentação. Não podendo ser feito o pagamento em dinheiro, sob pena de se configurar remuneração⁸⁹⁵.

Ainda, caso o empregador conceda alimentação, não poderá efetuar quaisquer descontos no salário do empregado e, após concedido o benefício, não poderá retirar, visto que pode se configurar *reformatio in pejus*.

Sobre essa questão, é importante mencionar que a Convenção da categoria da região de São Paulo prevê que o empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho, ficando facultado ao empregador, alternativamente, o fornecimento da cesta básica, sendo que ela deverá conter, no mínimo, 40 quilos, ou, caso opte pelo pagamento em espécie, ficará estipulado o valor de R\$ 182,49 (cento e oitenta e dois reais e quarenta e nove centavos)⁸⁹⁶.

⁸⁹² Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁸⁹³ Art. 19 Parágrafo único. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁸⁹⁴ Entretanto, na Convenção Coletiva de São Paulo, é prevista a obrigatoriedade de conceder alimentação no local, ou, alternativamente, o fornecimento da cesta básica, sendo que a mesma ou o pagamento em espécie de R\$176,96 (cento e setenta e seis reais e noventa e seis centavos).

⁸⁹⁵ Nesse caso, aplica-se subsidiariamente a CLT, que, no art. 457§ 2º, veda o pagamento de auxílio-alimentação em dinheiro.

⁸⁹⁶ Essa convenção será analisada com maior particularidade em item próprio. CONVENÇÃO Coletiva de Trabalho 2022/2023. [S. l.], 22 mar. 2022. Disponível em: http://www.sindomestica.com.br/cct2022x2023_sedesp_rev2.pdf.pdf. Acesso em: 6 jun. 2022.

Conforme se verá, a Convenção Coletiva é uma fonte de expectativa para o Direito do Trabalho e, por isso, será analisada com bastante propriedade no próximo subtítulo do Direito Coletivo do Trabalho Doméstico.

3.2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Após se observar a estrutura do Direito Individual do Trabalho Doméstico⁸⁹⁷, destacando-se controvérsias, afirmação e frustrações das expectativas existentes, cabe que se analisem as estruturas do Direito Coletivo do Trabalho Doméstico^{898 899}, de modo a identificar se existem e quais são as principais organizações sindicais que atuam em prol ao empregador doméstico, bem como identificar em quais regiões há convenções coletivas para a categoria do profissional doméstico, quais as expectativas normativas nessas previstas e se elas vêm sendo aplicadas e institucionalizadas pela sociedade (empregados, empregadores, empresas de assessoria ao empregador doméstico e, em especial, Poder Judiciário).

Ao se examinarem as previsões previstas na EC nº 72/2013 e comparar-se a LC nº 150/2015 com a Convenção nº 189 e suas diretrizes da Recomendação nº 201, verifica-se que a legislação brasileira está em conformidade, em sua maioria, com a legislação da OIT, “que pode ser classificada, em sentido lato, como tratado de direitos humanos no trabalho, ao menos em seu conteúdo material”^{900 901}.

Conforme Barzotto e Brecht:

⁸⁹⁷ Conforme Nascimento, “as relações coletivas e as individuais diferem pelos sujeitos e pelos interesses que as caracterizam, porque naquelas os sujeitos são os grupos de trabalhadores e de empregadores, representados, em regra, pelos sindicatos profissionais e patronais, apresentando-se, preponderantemente, como relações intersindicais, e nestas o sujeito-trabalhador é considerado em seus direitos e obrigações de modo singular, e os interesses em discussão referem-se à sua pessoa em relação ao seu empregador e não ao grupo”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 63.

⁸⁹⁸ Assim, antes de se adentrar nos maiores detalhes, a fim de que não restem dúvidas sobre o que é o Direito Coletivo do Trabalho, menciona-se o conceito há muito tempo já trazido por Octavio Bueno Magano, o qual refere que é “a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva de trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos”. MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Direito coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr1993. v. 3, p. 11.

⁸⁹⁹ Deve ser considerado que ambos estão no mesmo Sistema do Direito do Trabalho Doméstico.

⁹⁰⁰ BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 OIT. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, Valência, ES, v. 9, n. 2, p. 386-396, 2019.

⁹⁰¹ Conforme Barzotto, o problema são as lacunas de proteção que ainda existem. A autora refere que os art. 5º a 8º da Convenção 189 não estão contemplados na lei brasileira, bem como os artigos: 13, 15 e 17. Quanto ao Regulamento 201 da OIT, não estariam presentes na lei brasileira disposições dos artigos 3, 4, 6, 7, 16, 18, 19 e 21 a 269. E destaca: “isso nos autoriza a pensar que haveria ainda um caminho pela frente em termos de reunificação legislativa para que o trabalhador urbano e a trabalhadora doméstica tivessem os mesmos direitos”. BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 OIT. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, Valência, ES, v. 9, n. 2, p. 386-396, 2019. (v. inteiro teor da Convenção em anexo ao presente trabalho).

A legislação brasileira, em grandes linhas, aproxima-se da normativa internacional de direitos humanos no trabalho, que se traduz por trabalho doméstico decente, mas ainda tem um caminho formal para igualar a doméstica aos demais trabalhadores, a fim de concretizar uma via efetivamente fraternal. Uma igualação total com os demais trabalhadores representaria uma melhoria na condição social da trabalhadora doméstica e uma concreta aplicação do princípio da fraternidade nas relações laborais⁹⁰².

Todavia, é importante reiterar que os direitos sociais estendidos aos trabalhadores domésticos, que, por séculos, foram marcados pela falta de regulamentação, discriminação e superexploração, necessitarão de uma adaptação, visto que representam, também, uma mudança cultural em relação à forma como eram levados os contratos de trabalho domésticos. Isso demandará um aprendizado para patrões e empregados. Porém, o ponto de partida é outro: o trabalhador doméstico é um cidadão de direitos.

Partindo-se dessa ideia, os Sindicatos podem representar uma das principais organizações para essa mudança cultural, bem como para maior orientação dos empregados e empregadores, com o intuito de seguir, também, o que prevê a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 do TST.

Veja-se que, por exemplo, a Recomendação nº 201 do TST, ao falar do descanso semanal remunerado, estabelece que quando a legislação nacional ou acordos coletivos preveem que o descanso semanal poderá ser acumulado em um período de mais de sete dias para os trabalhadores em geral, tal período não deverá exceder 14 dias para o trabalhador doméstico. Nesse sentido, a recomendação da OIT traz previsão para estabelecer repouso de até 14 dias, o que não é seguido pelas convenções coletivas da categoria, e, se assim fosse, isso poderia ser prejudicial ao profissional⁹⁰³.

Admitir o Direito Coletivo do Trabalho como espaço em que presentes mecanismos para resolução, ao menos temporária, de tensionamentos e irritações do sistema pressupõem tornar concreto o exercício dos direitos sindicais, ao menos no Brasil, é mais um ponto de complexidade, como se analisará a seguir.

⁹⁰² MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Remuneração do aviso-prévio: o que é computável: adicional de horas extras: descontos que incidem. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 4, nº 17, p. 23-27, jan./fev. 1979 *apud* BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Máira Brecht. Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 OIT. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, Valência, ES, v. 9, n. 2, p. 386-396, 2019.

⁹⁰³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 201**: sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Genebra: OIT, 1º de Junho de 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242769/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 jun. 2022.

3.2.1 Organização sindical na perspectiva da teoria dos sistemas

A principal organização que produz comunicação de Direito Coletivo do Trabalho são as entidades sindicais^{904 905}, as quais têm, inclusive, o poder normativo de produção autopoietica do Sistema do Direito através de seu poder normativo.

A segunda classe de sistema social é a organização. Trata-se de um sistema mais estável do que a interação, capaz de garantir, de forma mais intensa, a permanência das estruturas de expectativas, dotadas de maior confiabilidade. Para tanto, ressalta-se a importância pela filiação à organização⁹⁰⁶. Ao se filiar, o sujeito consente em reprimir a espontaneidade de sua conduta e conduzi-la de acordo com certas pautas de comportamento que conferem estabilidade ao sistema.⁹⁰⁷ Nas suas últimas publicações, “Luhmann mostra a tendência de adicionar um quarto tipo de sistema social, os movimentos sociais, sem, aliás, fornecer um referencial teórico de comparável complexidade, como fez para as organizações ou para a sociedade”⁹⁰⁸.

Conforme Supiot, foi através da forma coletiva que a identidade profissional foi expressa, no Direito do Trabalho, pelo reconhecimento legal das instituições representativas dos trabalhadores, que possuem a capacidade de produção de expectativas normativas: “La reapropiación de una identidad colectiva por parte de los que arriendan su sufrimiento se

⁹⁰⁴ Aqui é interessante ser feita uma ressalva sobre os processos de organização em comunidades humanas. Ao longo dos séculos, esses agrupamentos desenvolveram modos de comunicação que, com o passar do tempo, foram ficando cada vez mais complexos, e essa evolução da palavra articulada entre os seres humanos deu vantagens organizacionais e de sobrevivência, em especial no que concerne à caça e à defesa contra predadores. CARVALHO, Marcio Bernardes de. **Trabalho e sociabilidade**. Curitiba: Intersaberes, 2019. p. 55.

⁹⁰⁵ Sindicato é, de acordo com Nascimento, “uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 776.

⁹⁰⁶ Conforme Vólia Cassar, a convenção coletiva tem “natureza de norma jurídica, sendo esse o significado da expressão “acordo de caráter normativo” da sua definição legal. Aplica-se a todas as empresas e a todos os trabalhadores dos sindicatos estipulantes na base territorial, sócios ou não do sindicato. Portanto, os seus efeitos alcançam todos os membros da categoria. Há países em que é aplicável apenas aos sócios e não aplicável aos trabalhadores ou empresas que não se filiaram aos respectivos sindicatos, o que traz o problema da necessidade de extensão das suas cláusulas aos não associados. Esse problema não existe no Direito do Trabalho brasileiro, diante do efeito normativo das convenções coletivas. Alguns sustentam que tal efeito colide com a concepção contratual que deve inspirá-las, por entenderem impossível um contrato, ainda que coletivo, que venha a estabelecer obrigações e conferi-las a pessoas que não são associadas da entidade que as estipulou”. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 116.

⁹⁰⁷ MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 12, 2009.

⁹⁰⁸ MATHIS, Armin. A sociedade na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Presença: Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente**, Porto Velho, v. 8, n. 28, maio, 2004.

operó a través de categorías jurídicas nuevas, que alteraron las viejas formas de agrupación profesional”⁹⁰⁹.

Nesse sentido, pode-se afirmar que os sindicatos têm poder de ir além da abstração das expectativas emitidas pela OIT, além da incompletude de previsões legais e das próprias previsões legais. Acerca disso, enfatiza-se a pertinência de outras fontes de direitos, com generalização e abstração menores, mas com efetividade. E, a partir de tal fundamento, aponta-se a importância do Direito Coletivo do Trabalho⁹¹⁰, por meio do qual podem ser previstas sanções econômicas em caso de não cumprimento das negociações coletivas perfectibilizadas entre as organizações sindicais dos trabalhadores e os representantes dos empregadores⁹¹¹. Ao tratar sobre o assunto, o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT assevera que

[...] as questões que podem ser objeto da negociação coletiva incluem o tipo de convênio que se oferece aos trabalhadores ou o tipo de convênio coletivo que haja sido negociado para o futuro, assim como os salários, prestações e subsídios, duração do trabalho, as férias anuais, os critérios de seleção em caso de demissão, um alcance do convênio coletivo, a outorga de instalações aos sindicatos que incluam um acesso ao lugar de trabalho mais amplo do que o previsto na legislação etc.; essas questões não deveriam excluir-se do âmbito da negociação coletiva em virtude da legislação, ou, como nesse caso, por sanções econômicas e penas severas, em caso de não cumprimento das disposições do código e das diretrizes⁹¹².

Assim, as organizações sindicais, por possuírem maior poder de comunicação⁹¹³, possibilitam acoplamentos estruturais entre os sistemas e podem apresentar, além de uma solução para a abstração das leis⁹¹⁴, adaptação das expectativas normativas a realidades,

⁹⁰⁹ A reapropriação de uma identidade coletiva por parte dos “que arrendam seu sofrimento” se operou através de categorias jurídicas novas, que alteraram as velhas formas de agrupamento profissional”. SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 109.

⁹¹⁰ COIMBRA, Rodrigo. Direitos transindividuais trabalhistas: jurisdição trabalhista coletiva e direito objetivo. **Processos Coletivos**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, 01 set. 2012. Disponível em: <http://www.processoscoletivos.net/revista-eletronica/36-volume-3-numero-3-trimestre-01-07-2012-a-30-09-2012/1001-direitos-transindividuais-trabalhistas-jurisdiacao-trabalhista-coletiva-e-direito-objetivo>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁹¹¹ O art. 613, VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, determina que as convenções e os acordos deverão conter, obrigatoriamente, as penalidades aplicáveis ao descumprimento às normas coletivas, que podem consistir em multa ao empregador, para o empregado ou para o próprio fundo do sindicato. BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 13 fev. 2014.

⁹¹² Informe 338º, caso 2326, parágrafo 450). NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **O direito coletivo, liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilações e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT**. São Paulo: LTr, 2013. p. 219.

⁹¹³ As estruturas das Organizações Sindicais estão organizadas para poderem se abrir cognitivamente ao conhecimento da complexidade do meio e reproduzir-se operacionalmente.

⁹¹⁴ ZAGREBELSKY, Gustavo. **El derecho ductil: ley, derechos, justicia**. 7. ed. Madrid: Trotta, 2007. p. 36.

através da busca por formulação de negociações coletivas, inclusive prevendo penalidades⁹¹⁵, a fim de alcançar maior efetividade⁹¹⁶ e institucionalização do Direito do Trabalho da categoria que representa⁹¹⁷.

As negociações coletivas representam, assim, instrumentos legais que podem fixar, de forma vinculativa, a responsabilidade social direta dos empregadores em uma espécie de acordos microcorporativos. Teubner, ao desenvolver a ideia de corporativismo, afirma que os acordos corporativos desenvolvem-se em três níveis:

[...] Sem dúvida que as instituições macrocorporativas organizadas e juridificadas mais ou menos formalmente, e cujo propósito consiste em atingir acordos ao nível nacional entre estratégias empresariais, objetivos sindicais e políticas econômicas estaduais, levam aqui a palma. Simultaneamente, contudo, são de importância crescente os acordos mesacorporativos, como a coordenação de atores coletivos ao nível setorial e regional, e, finalmente, os acordos microcorporativos ao nível das empresas e organizações econômicas concretas, de que são exemplos não apenas os modelos de co-participação laboral na Alemanha, Holanda e Suécia, mas também a ‘co-gestion à la française’ ou os diretos de participação informais surgidos no âmbito da negociação coletiva, como acontece na Itália.⁹¹⁸

Nesse sentido, embora Teubner mencione a ideia de negociações com empresas no sentido de que “as relações coletivas de trabalho na empresa e na indústria são relações altamente cooperativas, nas quais os sindicatos exercem um importante papel”⁹¹⁹, pode-se entender haver também possibilidade de acordos microcorporativos em negociações coletivas que envolvam empregadores pessoas físicas, como o doméstico, com mesma importância e grande abrangência em razão de a classe de trabalhador doméstico ser extremamente numerosa no Brasil.

No documento a respeito da reforma da ONU, ao tratar sobre o diálogo social, verifica-se que a Organização ressalta a importância das organizações sindicais, referindo que “onde existem sindicatos e eles têm a permissão de negociar, os salários são melhores, o

⁹¹⁵ Exemplo que consta em diversas convenções é a impossibilidade de dispensa de profissional em um período em que o profissional está prestes a se aposentar, sob pena de ter que indenizar o profissional.

⁹¹⁶ COIMBRA, Rodrigo. Direitos transindividuais trabalhistas: jurisdição trabalhista coletiva e direito objetivo. **Processos Coletivos**, Porto Alegre, vol. 3, n. 3, p. 1, 01 set. 2012. Disponível em: <http://www.processoscoletivos.net/revista-eletronica/36-volume-3-numero-3-trimestre-01-07-2012-a-30-09-2012/1001-direitos-transindividuais-trabalhistas-jurisdicao-trabalhista-coletiva-e-direito-objetivo>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁹¹⁷ Conforme Supiot, essa identidade coletiva também resulta do desenvolvimento de direitos reconhecidos uniformemente para todos os trabalhadores. A partir do momento em que a necessidade de segurança física e econômica dos trabalhadores se traduz em direitos, tais direitos dos trabalhadores têm constituído, de fato, um dos principais objetos da atividade das organizações representativas, seja para fazer o respeito aos que existem ou conquistar novos. SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p.110.

⁹¹⁸ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 172.

⁹¹⁹ TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005, p. 174.

trabalho é mais seguro, o treinamento é mais abrangente, as economias são mais eficientes, as sociedades são mais justas e a corrupção é menor”⁹²⁰.

Nessa linha de raciocínio, Antônio Ojeda Avelles expõe que a importância do sindicato reside: a) no seu poder como organização solidária que objetiva unir os trabalhadores e diminuir a concorrência entre eles, fixando valores de salários para evitar que tal decisão fique apenas a cargo da empresa, que sempre buscará pagar o mínimo possível; b) no seu poder de gestor, visto que o sindicato é o gerente das reivindicações, evitando manifestações individuais dos trabalhadores, que poderiam ser explosivas e revolucionárias⁹²¹; c) no seu contrapoder, porque funciona enfrentando empresários com a finalidade de controlar suas decisões. Essa característica do sindicato é evidenciada em processos de negociação coletiva⁹²². Conforme o Comitê de Liberdade Sindical,

[...]o direito de negociar livremente com empregadores as condições de trabalho constitui elemento essencial de liberdade sindical, e os sindicatos deveriam ter o direito, mediante negociações coletivas ou por outros meios lícitos, de procurar melhorar as condições de vida e de trabalho de seus representados [...]”⁹²³.

Assim, em um cenário globalizado, organizações não governamentais⁹²⁴, como as Organizações Sindicais⁹²⁵, desenvolveram um papel de maior importância, afirmando-se na

⁹²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente por meio do trabalho em parceria**. A reforma da ONU e as organizações de trabalhadores. Genebra: OIT, 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/reforma_da_onu_546.pdf. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁹²¹ “A ordem jurídica das potências capitalistas vai se reorganizando para lidar com a questão do conflito de classes, aproximadamente no último quarto do século dezenove. Administrar os imensos conflitos sociais daqueles tempos levou a que, progressivamente, fosse admitido que esse tipo de suposto atentado à liberdade de comércio, que era o traço visível da ação sindical, configurava, na verdade, a resistência à coação praticada silenciosamente, mas muito poderosa nos muros das fábricas. SILVA, Claudio Santos da. **A liberdade sindical no direito Internacional do trabalho**: reflexões orientadas pela convenção nº.87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011. p. 132.

⁹²² AVILÉS, Ojeda Antonio. **Derecho sindical**. Madrid, Madrid: Tecnos, 2003.

⁹²³ Recompilação 1996, parágrafo 782, informe 310. NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: a liberdade sindical-recopilações e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT. São Paulo: LTr, 2013. p. 181.

⁹²⁴ Conforme Rocha e Luz, “o Estado perde parte da vigência internacional, cedendo espaço às organizações não governamentais e à iniciativa privada, levando à substituição do conceito pela governança”. ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 89, jun. 2007.

⁹²⁵ Vale destacar que o sindicalismo surge de um processo lento e marcado por diversos conflitos até que os sindicalistas sejam reconhecidos pelas empresas “como interlocutores de massa de trabalhadores”. “A revogação da lei britânica sobre o delito de colisão fez com que grupos informais de trabalhadores se reunissem e dessem origem às trade unions, que assumiram o papel de representantes dos trabalhadores em negociações sobre a estipulação de regras a serem respeitadas nos contratos individuais de trabalho e, mais tarde, transformaram-se nos sindicatos.” TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 75, n. 4, p. 425, abr. 2011. “Rosicki (1998, p. 29): o associativismo dos trabalhadores persistiu, apesar das rejeições legais que sofria, e surgia constantemente no mundo da indústria

extensão de canais de comunicação e nas redes de legitimidade ao longo do globo, centrados em temas específicos de elevação dos padrões dos direitos trabalhistas, buscando sua relevância para a formação de opinião pública mundial⁹²⁶.

Nesse contexto, demonstra-se como é necessária a organização mais especializada (Sindicato) para buscar o cumprimento da proteção dos direitos laborais com maior efetividade, de modo a apresentar uma resposta à sociedade, a partir de sua própria estrutura⁹²⁷. As Organizações Sindicais, em razão de sua especificidade, conceituam-se como espécie de microssistemas mais estruturados para absorver as complexidades trabalhistas e apresentar respostas mais eficientes, com normas e controles mais estruturados a cada categoria de trabalhadores.

Pode-se então intuir que os sindicatos - como organização - possuem certo poder, e, para Luhmann “o poder se distingue de outros meios de comunicação pelo fato de seu código pressupor, de ambos os lados da relação de comunicação, de modo a reduzir a complexidade pelo agir e não meramente pela vivência”⁹²⁸. Nesse sentido, além do poder do Estado e das organizações internacionais compostas de Estados, suscita-se a lógica de um intercâmbio normativo que viabilize a instauração de comportamentos sociais voluntários no âmbito laboral que se mobilizem (além e simultaneamente ao Estado), a partir de orientações-guias, declaradas pelos sindicatos por Negociações Coletivas.

3.2.1.1 Negociações Coletivas

As negociações resultam como outra fonte de legislação, além do Estado⁹²⁹, visto que cada vez mais relações de trabalho não mais se adaptam às vias legislativas e judiciais tradicionais⁹³⁰. Assim, as negociações coletivas, que se perfectibilizam através de acordos⁹³¹ ou

pela inevitabilidade de buscar o permanente entendimento com o patrono. Constituindo um agrupamento necessário, determinado principalmente pela desigualdade produzida com o liberalismo econômico e a miséria dos trabalhadores, a organização sindical sempre guardou como maior finalidade a realização da justiça na economia, ou seja, melhor distribuição de renda”. SILVA, Claudio Santos da. **A liberdade sindical no direito internacional do trabalho**: reflexões orientadas pela convenção n°.87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011. p. 132.

⁹²⁶ OLSSON, Giovanni. **Relações internacionais e seus atores na era da globalização**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 185.

⁹²⁷ Conforme explanado no capítulo I desta pesquisa, um desdobramento da OIT para proteger os direitos laborais foi a grande criação de expectativas normativas, inclusive de proteção dos direitos sindicais.

⁹²⁸ LUHMANN, Niklas. **Poder**. Tradução de Martine Creusot de Rezende Martins. 2. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 6.

⁹²⁹ Se há uma instituição do Direito do Trabalho característica do *plurinormativismo* do Direito é a negociação coletiva. O Direito é uma estrutura normativa com um conteúdo material, visto como modelo, uma expressão de dever-ser. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 63.

⁹³⁰ No mesmo sentido, como veremos no capítulo III, os contratos de trabalho entre empregado e empregador podem ser vistos como uma regulamentação alternativa para institucionalização do trabalho doméstico.

convenções coletivas⁹³², correspondem a uma forma de acoplamento estrutural e comunicação entre sistema jurídico e econômico, que formam uma espécie de constituição sindical. Os sindicatos possuem, assim, sua própria constituição e sua própria estrutura, que representam expectativas normativas a dada categoria. A partir daí, concretiza-se a ideia de fragmentação constitucional, em que as normas do Estado cada vez menos possuem efetividade no atuar autônomo das estruturas criadas no interior de diferentes Sistemas Sociais⁹³³. Verifica-se que, dessa forma, diferentes sistemas, de maneira autônoma (autopoiética), criam processos internos de constitucionalização, afastando-se, cada vez mais, das tradicionais concepções do Direito Constitucional clássico⁹³⁴.

Ademais, a própria Constituição brasileira, por exemplo, dispõe que à entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, com o que fixa as atribuições constitucionais do sindicato, fazendo-o de modo técnico. Os sindicatos têm por função cuidar dos direitos e interesses de toda a categoria (interesse coletivo⁹³⁵), em razão de que exercem a sua representação, e também dos direitos individuais dos seus membros⁹³⁶.

Nesse universo, os sindicatos apresentam grande importância na reprodução de direitos trabalhistas⁹³⁷. Nessa perspectiva, a publicação da OIT designa que

[...] o direito de negociação coletiva é um prolongamento direto do direito sindical, uma vez que um dos objetivos mais importantes da organização de empregadores e de trabalhadores é a definição de salários e de outras condições de emprego mediante contratos coletivos em lugar de contratos individuais de trabalho[...]⁹³⁸.

⁹³¹ O acordo tem abrangência menor, visto que é firmado entre sindicato e empresa e prevalece sobre a convenção coletiva.

⁹³² Convenções coletivas têm abrangência maior, visto que são firmadas entre dois sindicatos; em regra, abarcam toda a categoria.

⁹³³ COSTA, Bernardo Leandro Carvalho; ROCHA, Leonel Severo. **Constitucionalismo social: constituição na globalização**. Curitiba: Appris, 2020.

⁹³⁴ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **Constitucionalismo social: constituição na globalização**. Porto Alegre: Fi, 2021. p. 24.

⁹³⁵ Interesse coletivo é, portanto, o de um grupo de pessoas não nominadas, mas integradas numa única força de pretensão que é comum a todos.

⁹³⁶ Sublinha-se que quando se fala em interesse individual, esse se refere ao de uma pessoa singular, e como a Constituição confere ao sindicato a função de defender o interesse individual, não limitando essa defesa à esfera das pessoas que estejam filiadas ao sindicato, é possível concluir que também os interesses individuais dos não sócios do sindicato, mas membros da categoria, possam ser beneficiados; esse é o posicionamento da doutrina e jurisprudência. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 235.

⁹³⁷ Nesse sentido, os sindicatos têm participado ativamente através da criação de “trade secretariats”, com o objetivo de resolver questões específicas, pontuais, construindo um verdadeiro canal de solidariedade que atravessa fronteiras nacionais. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 122.

⁹³⁸ CUNHA, Edilson Alkim. **A liberdade sindical**. Tradução de Edilson Alkim Cunha. Brasília, DF:

Pode-se também dizer que a expansão da tecnologia estimulou o debate sobre Direitos Humanos vinculados ao trabalhador (inclusive na própria OIT), e essa normatização deve ser concebida sob o ponto de vista da construção de instrumentos que, gradualmente, possam ser implementados, mediante o trabalho das organizações sindicais, com certa flexibilidade de adaptação à ordem jurídica de cada país. Para tanto, o Comitê de Liberdade Sindical

[...] tem sempre sustentado que o direito à negociação coletiva das organizações de empregadores e de trabalhadores, com referência às condições de trabalho, é um elemento essencial da liberdade sindical, e que os sindicatos deveriam ter o direito - mediante negociação coletiva ou por outros meios lícitos - de melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que representam [...] ⁹³⁹.

Nesse sentido, “negociar, para o sindicato, é como respirar, para o homem. É algo vital, sem o que ele não se afirma nem consegue atingir o seu objetivo de defesa dos interesses daqueles que estão no âmbito de sua representação”⁹⁴⁰. Ocorre que, em certos ramos de atividades/categorias, o sindicato brasileiro sempre possuiu algumas dificuldades, quanto ao exercício de funções assistenciais, seja pela falta de identificação funcional ou pelo caráter individualista da profissão. Nos próximos itens, será abordado exclusivamente o Direito Coletivo do Trabalho Doméstico, no que se refere: à dificuldade de comunicação e representação sindical da categoria doméstica; ao levantamento de organizações sindicais ou associações de proteção do empregado doméstico e do empregador doméstico no Brasil; ao reconhecimento/efetividade de convenções coletivas existentes.

3.2.2 Direito Coletivo do trabalho doméstico

Para melhor compreensão do Direito Coletivo do Trabalho Doméstico, é necessário analisar dois principais pontos: a questão da existência ou impossibilidade de reconhecimento do sindicato de empregadores domésticos, bem como o reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho como expectativas normativas válidas.

Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 95.

⁹³⁹ CUNHA, Edilson Alkim. **A liberdade sindical**. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 96.

⁹⁴⁰ Nascimento, em 1989, já mencionava: “ocorre que, tradicionalmente, o sindicato brasileiro tem cumprido, com algumas dificuldades, quanto aos novos tipos de trabalhabilidade, o exercício de funções assistenciais, ultimamente acrescidas da ampliação da função negocial, que é, na verdade, a mais importante, para ajustar convenções e acordos coletivos. Nesse sentido, “negociar, para o sindicato, é como respirar, para o homem. É algo vital, sem o que o sindicato não se afirma nem consegue atingir o seu objetivo de defesa dos interesses daqueles que estão no âmbito de sua representação”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 235.

Por longos anos, autores como Martins e Villatore⁹⁴¹ fundamentavam que, em razão de o empregado doméstico não pertencer a uma categoria econômica, restava impossível a existência de um sindicato patronal doméstico, conforme a CLT. O fundamento dos autores era no sentido de que o art. 511 § 1º da CLT⁹⁴² deixa clara a definição de categoria econômica⁹⁴³. Já Alice Monteiro de Barros, na época, fundamentava que embora a CF/88 não tenha arrolado expressamente a possibilidade de acordos e convenções coletivas à categoria dos domésticos, esse direito lhes é reconhecido implicitamente, pois além de a CF/88 não o proibir, como o fez com relação ao militar, o art. 5º XVII assegura aos brasileiros e aos estrangeiros a plena liberdade de associação para fins lícitos, vedando apenas a de caráter paramilitar. Ora, a liberdade de sindicalização é mero corolário desse direito. Da mesma forma, no tocante à greve, também não há reconhecimento expresso desse direito, mas inexistente vedação constitucional, a qual se restringe aos militares; logo, cabe aos domésticos exercê-lo, se considerarem conveniente⁹⁴⁴.

A realidade é que até a EC nº 72/2013, o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos não tinha legitimação sindical, não estava previsto o inciso XXVI do art. 7º da CF/88, não havendo reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho aos domésticos. Portanto, a jurisprudência era unânime, no sentido de que a negociação coletiva, o acordo ou a convenção coletiva, formados pelo sindicato dessa categoria, não tinham validade. Assim, na época, o Sindicato dos Domésticos equiparava-se a uma associação⁹⁴⁵. Entretanto, a EC nº 72/2013 concedeu aos domésticos o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos

⁹⁴¹ VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito material e processual do trabalho doméstico**. 1998. f. 264-270. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998. sendo mantido o posicionamento no seu livro *Direito do trabalho doméstico*, publicado em 2011. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 180-185. Bem como no seu livro, em 2016, porém nestes últimos o autor mudou o posicionamento quanto ao tema. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 109.

⁹⁴² Art. 511. É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão, ou atividades ou profissões similares ou conexas. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946) § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

⁹⁴³ Nesse sentido, Martins explica que [...] o empregador doméstico não está submetido a uma categoria econômica, porque, por definição, não exerce atividade econômica. Isso impede, portanto, a possibilidade de serem estabelecidos direitos trabalhistas aos domésticos, justamente porque a convenção coletiva necessita de sindicatos de empregadores domésticos, e esses não exercem atividades econômicas, além de o acordo ser celebrado com empresa, e o empregador doméstico não é uma empresa, que é considerada a atividade organizada para a produção de bens e serviços para o mercado, com fito de lucro. MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 146.

⁹⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 369-370.

⁹⁴⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2019. p. 383.

de trabalho, previstos no inciso XXVI do art. 7º da CF/88, e a maior discussão veio após isso⁹⁴⁶.

Martins, mesmo após a inclusão do inciso XXVI ao parágrafo único da CF/88 (que estabelece sobre a aplicabilidade de direitos constitucionais aos domésticos), ainda mantém seu posicionamento anterior. Para o autor,

[...] o acordo coletivo é o negócio jurídico pactuado entre sindicato de empregados e empresa ou empresas, sobre condições de trabalho (§ 1º do art. 611 da CLT). O parágrafo único do art. 7º da Lei Maior menciona que os empregados domésticos têm direito à aplicação do inciso XXVI do art. 7º da lei Magna. O problema é que o empregador doméstico não é considerado categoria econômica, pois não visa a lucro. Assim, pode-se dizer que o empregador doméstico não tem de observar convenções coletivas estabelecidas em relação ao empregado doméstico⁹⁴⁷.

Todavia, Villatore mudou o posicionamento. Cumpre destacar que esse tema - “Direito Sindical do Empregado doméstico” - foi abordado pelo autor em sua dissertação de mestrado em 1998⁹⁴⁸. Na época, ele fundamentava ser impossível a existência de um sindicato patronal doméstico, utilizando o autor Martins como um dos referenciais teóricos⁹⁴⁹. Esse posicionamento foi mantido no seu livro: *Direito do trabalho doméstico*, publicado em 2011⁹⁵⁰. Porém, na sua última obra sobre o assunto trabalhador doméstico, escrito em 2016, o autor posicionou-se no sentido de que, com a inclusão do inciso XXVI ao art. 7º na Constituição de 1988, não há mais qualquer dúvida quanto ao reconhecimento do sindicato dos empregados domésticos como entidade representativa⁹⁵¹.

⁹⁴⁶ BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2072%2C%20DE,demais%20trabalhadores%20urbanos%20e%20rurais. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁹⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 7.

⁹⁴⁸ VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito material e processual do trabalho doméstico**. 1998. f. 264-270. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998.

⁹⁴⁹ Na época, citou o autor Odonel Urbano Gonçalves: “*não obstante a liberdade de se associarem e formarem sindicatos, empregados e empregadores domésticos não tem base legal para solucionar conflitos coletivos de trabalho por meio de instrumentos que tenham essência normativa. Não se pode enquadrar os empregadores como categoria “econômica”, porquanto o ponto nodal ou nevrálgico do trabalho doméstico reside precisamente na inexistência de lucro, voltado e dirigido para o âmbito familiar*”. GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual do emprego e do empregador doméstico**. São Paulo: LTr, 1997. p. 118-119.

⁹⁵⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 180-185.

⁹⁵¹ Porém, mesmo afirmando dessa forma, o autor traz vários julgados e doutrinas que não reconhecem a existência de sindicatos, bem como a validade e aplicação das normas que celebram aos seus destinatários, e lança a seguinte pergunta e resposta: “Por que o art 8º e parágrafo da Constituição de 1998 não foi estendido aos sindicatos dos empregados e empregadores domésticos também? Demonstra-se aqui que o legislador realmente não se preocupou com a inserção do Direito Coletivo do Trabalho aos sindicatos de empregado e

A autora Volia Bonfim Cassar também menciona que, antes da EC nº 72/2013 e da LC nº 150/2015, não era possível identificar legitimação sindical nem os poderes e prerrogativas sindicais; não existia norma coletiva; não havia piso normativo; não era compulsória a contribuição sindical para empregado e empregador etc. Entretanto, a EC nº 72/2013 concedeu aos domésticos o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho”, previstos no inciso XXVI do art. 7º da CF/88⁹⁵². A LC nº 150/2015 também estabeleceu a aplicação subsidiária da CLT, tão logo podendo se aplicarem as normas que regem o direito sindical (artigos 511 e 625). Conforme a autora, os sindicatos, agora, têm legitimidade, bastando seu registro no Ministério do Trabalho:

Para efetivar tal direito, é necessário, antes, legitimar os sindicatos das duas categorias – empregados e empregadores (hoje verdadeiras associações, apesar do nome sindicato) – por meio do seu registro no Ministério do Trabalho, requisito que investe o sindicato nos poderes coletivos (art. 519 da CLT). A partir daí, todas as regras compatíveis contidas nos artigos 511 e seguintes da CLT serão aplicáveis aos domésticos, inclusive o dever das partes de negociar coletivamente quando provocadas pela outra (art. 616)⁹⁵³; o dever de respeitar e cumprir as normas coletivas que lhes forem aplicáveis (art. 611); o dever de respeitar o enquadramento sindical do empregado, que futuramente poderá pertencer a uma categoria sindical diferenciada; o dever de garantir a estabilidade do dirigente sindical etc (art. 543, § 3º, da CLT)⁹⁵⁴.

Disso se depreende que com a inserção do inciso XXVI ao parágrafo único do art. 7º da CF/88, estabeleceu-se o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho como um direito fundamental também ao empregado doméstico. E, assim, um dos mais importantes aspectos do Direito do Trabalho foi reconhecido como cabível na relação de emprego doméstico⁹⁵⁵. Dessa forma, a possibilidade de existência e formação de sindicato dos empregadores domésticos já restou ultrapassada⁹⁵⁶⁹⁵⁷.

do hipotético sindicato de empregador doméstico”. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovações no direito do trabalho doméstico**: teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2016. p. 117-118.

⁹⁵² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017.15**. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 383.

⁹⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/TRT_rev_53_Revista_com+links.pdf/361b2199-a385-4fcb-bf64-7639be316327. Acesso em: 29 maio 2022.

⁹⁵⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017.15**. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 383.

⁹⁵⁵ Conforme o autor Octacílio P. Silva, sempre houve defensores da sindicalização dos domésticos, inclusive com a simples ratificação da Convenção nº 87 da OIT. O autor ainda menciona que, no que se refere ao direito mexicano, De La Cueva propõe que aos domésticos se estendam os benefícios da sindicalização e da contratação coletiva. Parece que essa ideia choca-se com o princípio, implícito na regulamentação do sindicalismo, e expresso pelo que se refere à contratação coletiva, que exige a existência de uma empresa como elemento essencial. Como se nota, as opiniões em contrário destacam, sobretudo, a dificuldade de sindicalização pela falta de concentração em determinado núcleo laboral (empresa). Assim, o autor, em 1994, já mencionava: “no entanto, é tendência moderna a extensão, aos domésticos, não só da sindicalização, mas de todos os direitos trabalhistas, individuais e coletivos, inclusive a greve”. SILVA, Octacílio P. Empregador

Ocorre que não basta só a previsão legislativa, pois essa apenas gera uma expectativa de que Convenções e Acordos Coletivos (sendo expectativas normativas que podem ser produzidas pelos sindicatos) terão validade, porém, para tanto, é necessário haver organizações sindicais com força para isso. Assim sendo, conforme Nascimento, a negociação é a maior tarefa dos sindicatos, a tal ponto que sua existência só se justificará na proporção da sua capacidade de negociar⁹⁵⁸. Para o autor “um sindicato sem força ou condição para conseguir contratos coletivos de trabalho razoáveis pode não ter nenhuma expressão, porque a sua presença na vida das relações de trabalho seria figurativa, não teria vida, e nada defenderia”⁹⁵⁹.

Além do mais, ainda que se tenha sindicatos fortes para representatividade do profissional doméstico, é importante ressaltar que, para a formalização de uma convenção coletiva, é necessária a bipolaridade de partes (Sindicato dos Empregados e dos Empregadores Domésticos). Conforme Villatore:

domésticos. In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho- estudos em memória de Célio Goyatá**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994. v. 1, p. 374-375.

⁹⁵⁶ Conforme Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga: “durante muito tempo se questionou doutrinariamente o direito das domésticas à sindicalização e, sobretudo, à elaboração de acordos e normas coletivas. Os sindicatos de empregados domésticos criados, embora formalmente registrados e instituídos, não eram reconhecidos porque a categoria patronal correspondente não exerce atividade econômica e o modelo de sindicalização brasileiro é instituído a partir da categoria econômica do empregador. Essa conclusão era extraída da literalidade do art. 511, §§ 1º e 2º da CLT, que estatui, respectivamente, que “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que denomina categoria econômica”, e que “a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares, ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. Ao se assegurar ao empregado doméstico o direito “ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVI)”, a Emenda Constitucional 72 encerrou qualquer discussão remanescente acerca da possibilidade de sindicalização dos empregados domésticos e de seu direito à negociação coletiva e regulamentação por norma coletiva. Qualquer interpretação do art. 511 de forma a restringir esse direito é doravante incompatível com o novo texto constitucional e, portanto, inaceitável. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O ambiente de trabalho, a doença e o acidente do trabalho e os desafios para empregador e empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; VILLATORE, Marco Antônio César (org.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013. v. 1, p. 146.

⁹⁵⁷ Apesar de não haver lucro na atividade do empregado doméstico, essa se encontra regulamentada e com inúmeros direitos positivados, que devem ser cumpridos. Portanto, há entre os empregadores não apenas um liame econômico, mas social e jurídico, que precisa de união e organização por parte dos empregados e empregadores domésticos para serem organizados. SILVA, Luã Lillys Costa da. **Direito sindical das (os) empregadas (os) domésticas (os) no Brasil: perspectivas e desafios**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas) -- Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13802/1/LLCS04122018.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁹⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 235.

⁹⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 235.

Entende-se que, para se formalizar uma Convenção Coletiva do Trabalho, assim como para se instaurar um Dissídio Coletivo, deve haver bipolaridade de partes, ou seja, Sindicato do Empregado e Sindicato de Empregador. Com a inexistência de qualquer uma dessas partes fica prejudicada a negociação e a formação desses documentos normativos coletivos, o que é o caso do doméstico⁹⁶⁰.

Todavia, cumpre destacar que, para formalização de Acordos Coletivos, bastaria o Sindicato e o empregador, pois esses podem ser celebrados pelos próprios empregadores, sem necessidade de representação dos seus sindicatos⁹⁶¹.

Finalizadas essas considerações, serão analisadas as principais organizações sindicais existentes no Brasil, bem como as convenções e expectativas normativas (direitos) previstas nas referidas Convenções, e se há aplicação das normas previstas nas Convenções existentes.

3.2.2.1 Organizações sindicais representativas dos empregados e do empregador doméstico em nível internacional e no Brasil

Apesar de o EC nº 72/2013 ter trazido a garantia constitucional da inserção da negociação coletiva como direito social dos trabalhadores domésticos, e, tão logo, o entendimento quanto à legitimidade de sindicatos para a categoria do empregado doméstico, o tema ainda é pouco explorado, também minimamente divulgado e analisado na doutrina e jurisprudência. Cabe que aqui sejam analisadas as Organizações Sindicais existentes para as categorias dos empregados domésticos (profissional) e dos empregadores domésticos (econômica).

Em nível internacional, é importante mencionar a Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar⁹⁶² (CONLACTRAHO)⁹⁶³, a qual foi criada desde 1988 por sindicatos e organizações latino-americanas, com o objetivo de lutar pelos direitos das trabalhadoras domésticas. Dela participam 11 países da América Latina e do Caribe: México, Venezuela, República Dominicana, Colômbia, Brasil, Paraguai, Uruguai, Bolívia, Peru, Argentina e Chile.

⁹⁶⁰ VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovações no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 111.

⁹⁶¹ Todavia, cumpre destacar que Villatore, colocando empecilhos, já se manifestou no sentido de que “para haver acordo coletivo, necessitar-se-ia de pelo menos duas pessoas”. Inclusive, na oportunidade, ponderou: “mas se sabe que, em algumas famílias, há mais de um empregado doméstico trabalhando, e nem assim existe qualquer previsão nesse sentido na legislação complementar”. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovações no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 119.

⁹⁶² Confederação Latino-Americana e Caribenha de Trabalhadoras Domésticas.

⁹⁶³ CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). **Quienes somos**. [S. l.], 2022.. Disponível em: <https://conlactraho.org/quienes-somos/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

Figura 5 - Imagem afiliados da CONLACTRAHO



Fonte: Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).⁹⁶⁴

A CONLACTRAHO tem grande importância para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, visto sua possibilidade de comunicação internacional. Em seu site, ao se clicar no ícone “Quem Somos”, consta a seguinte mensagem:

Soñamos con una CONLACTRAHO con sus bases sindicales empoderadas de sus derechos, caminando unidas, defendiendo los derechos laborales y humanos de 19 millones de mujeres trabajadoras remuneradas del hogar, con seguridad social, salarios dignos y decentes y relaciones libres de violencia y acoso en el mundo laboral⁹⁶⁵.

Essa Confederação, como uma organização especializada, presta um trabalho significativo para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, promovendo estudos, eventos e campanhas, com o objetivo de: fortalecer espaços de discussão e fortalecimento dos sindicatos; analisar relatórios alternativos da Convenção nº 189 da OIT sobre trabalhadoras domésticas, com a finalidade de avançar em sua implementação e no cumprimento da agenda dos direitos trabalhistas para trabalhadoras domésticas remuneradas na América Latina e região do Caribe.

Sobre as entidades sindicais existentes no Brasil, convém frisar que em 1936 foi criada, em São Paulo, a primeira associação de trabalhadoras domésticas, liderada por

⁹⁶⁴ CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). **Quienes somos**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://conlactraho.org/quienes-somos/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁹⁶⁵ Sonhamos con una CONLACTRAHO con suas bases sindicais empoderadas com seus direitos, caminhando juntos, defendendo o trabalho e os direitos humanos de 19 milhões de mulheres trabalhadoras domésticas remuneradas, com previdência social, salários dignos e decentes e relacionamentos livres de violência e assédio no mundo do trabalho. (tradução nossa). CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). **Quienes somos**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://conlactraho.org/quienes-somos/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

Laudelina de Campos Melo^{966 967 968}. Posteriormente, surgiram sindicatos em todo o país, culminando com a criação da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), em 1997⁹⁶⁹, filiada à CONLACTRAHO, e da Central Única dos Trabalhadores (CUT)⁹⁷⁰, sendo integrada por vinte e dois sindicatos de base⁹⁷¹. As organizações filiadas à federação estão presentes em 13 Estados brasileiros: Acre, Bahia, Espírito Santo, Maranhão, Paraíba, Paraná, Piauí, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina e Sergipe. Sendo que na região da Paraíba há dois

⁹⁶⁶ No dia 12 de maio de 2021, data que marca os 30 anos de falecimento de Laudelina de Campos Melo e seus mais de 85 anos de lutas pelas trabalhadoras domésticas do Brasil, foi protocolado Projeto de Lei que inscreve seu nome no Livro de Heróis e Heroínas da Pátria, depositado no Panteão da Pátria e da Liberdade Tancredo Neves, em Brasília. BRASIL. Câmara dos Deputados. Câmara aprova projeto que inscreve Laudelina de Campos Melo no livro de Heróis da Pátria. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 12 maio 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/874786-camara-aprova-projeto-que-inscreve-laudelina-de-campos-melo-no-livro-de-herois-da-patria>. Acesso em: 1 jun. 2022.

⁹⁶⁷ Recentemente, 12/05/2022, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 1795/2021, da deputada Celina Leão (PP-DF), que inscreve Laudelina de Campos Melo no Livro de Heróis e Heroínas da Pátria. A proposta segue para análise do Senado. A relatora, deputada Benedita da Silva (PT-RJ), defendeu a aprovação da proposta: "a homenageada foi pioneira na luta de trabalhadoras domésticas no Brasil. Essa homenagem tem especial relevância para afirmação e valorização dos direitos trabalhistas das empregadas". Laudelina de Campos Melo ajudou a fundar o movimento sindical dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas, em 1936, na cidade de Santos (SP). Ela também atuou no movimento negro e participou de grupos culturais. BRASIL. Câmara dos Deputados. Câmara aprova projeto que inscreve Laudelina de Campos Melo no livro de Heróis da Pátria. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 12 maio 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/874786-camara-aprova-projeto-que-inscreve-laudelina-de-campos-melo-no-livro-de-herois-da-patria>. Acesso em: 1 jun. 2022.

⁹⁶⁸ No segundo e último painel do evento, que tratou dos desafios do sindicalismo na atualidade e as mulheres no movimento sindical, a coordenadora-geral da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Luiza Batista Pereira, disse que o Brasil viu nascer o movimento sindical da categoria na cidade de Santos, em 1936, por iniciativa de Laudelina de Campos Melo, pioneira na defesa de melhores condições laborais. O movimento se ramificou para outras regiões do país, como o Nordeste, somente na década de 60. "Nossa luta é desafiadora. A gente fala em direitos porque os deveres já nos são apresentados no momento da entrevista para o contrato de trabalho." BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Herança escravocrata e informalidade**: desafios impostos à filiação sindical dos domésticos. Terceira edição do simpósio sul-matogrossense aponta longo caminho de luta pela equiparação a outras categorias de trabalhadores; primeira vítima da Covid-19 no Brasil era doméstica. Brasília, DF, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/heranca-escravocrata-e-informalidade-desafios-impostos-a-filiacao-sindical-dos-domesticos-1>. Acesso em: 3 jun. 2022.

⁹⁶⁹ FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS (Fenatrad). Fenatrad faz articulação para garantir direitos históricos na PEC das trabalhadoras domésticas. **Notícias Gerais**, Brasília, DF, 3 dez. 2013. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2013/12/03/vivamus-consequat-urna-eget-magna-ornare/>. Acesso em: 9 maio 2022.

⁹⁷⁰ Em 1999, a FENATRAD associou-se à CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços), ligada à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Essas instituições, por serem legalmente constituídas como Confederação de Sindicatos e Central Sindical, têm apoiado associações de trabalhadoras domésticas e sindicatos de trabalhadoras domésticas a se fortalecerem. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Fortalecendo os sindicatos de trabalhadoras domésticas**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_738433.pdf. Acesso em: 4 jun. 2022.

⁹⁷¹ Conforme informação institucional no site, "a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) é uma associação formada por 22 sindicatos e mais uma associação. Ela representa uma categoria formada por, aproximadamente, 7,2 milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticas". FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS (Fenatrad). **Institucional**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/institucional/>. Acesso em: 1 jun. 2022.

sindicatos⁹⁷², na região do Rio de Janeiro há três⁹⁷³ e na Região de São Paulo há seis sindicatos⁹⁷⁴.

Embora somente 22 Sindicatos estejam filiados à FENATRAD⁹⁷⁵, existem muito mais sindicatos no Brasil para a categoria, por exemplo, o Sindicato dos Empregados Domésticos de Porto Alegre e Grande Porto Alegre, que não consta como filiado da Fenatrad, mas tem uma grande atuação⁹⁷⁶. Assim, foi constatada a existência do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Distrito Federal e das cidades do entorno. Ainda em São Paulo, há o STDMSPP – Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo; SINDOMÉSTICA – Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo; Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Araçatuba e Região; Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região; Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Sorocaba e Região; Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região; Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Catanduva e Região; Sindicato das Empregadas Domésticas e Trabalhadores Domésticos de Morro Agudo e Região; Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Ribeirão Preto e Região, ou seja, há muitos sindicatos de empregados domésticos no Brasil⁹⁷⁷, todavia muitos não têm registro Sindical. Conforme publicação da OIT: “Fortalecendo os Sindicatos de Trabalhadoras Domésticas”, apenas 5 (cinco) sindicatos filiados possuíam o Registro Sindical, também chamado de carta sindical, que representa o reconhecimento legal da constituição do sindicato.

⁹⁷² Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campina Grande e Sindicato das Trabalhadoras Domésticas da Grande João Pessoa.

⁹⁷³ Sindicatos: Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Volta Redonda; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município do Rio de Janeiro; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Nova Iguaçu.

⁹⁷⁴ Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São Paulo; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Franca; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São José do Rio Preto; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Jaboticabal; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Piracicaba.

⁹⁷⁵ No site da FENATRAD, constam 22, porém no último documento da OIT emitido sobre o tema consta que são 26 Sindicatos filiados.

⁹⁷⁶ A presidente do Sindicato dos Empregados Domésticos de Porto Alegre, Salette Silveira, em entrevista à UFRGS, comenta que a procura do sindicato é grande e eficaz: os outros sindicatos sempre dizem que o nosso é o que tem mais clientes. De uma forma geral, a procura pelo sindicato continua a mesma após a criação da PEC. Empregadores vão muito ao sindicato para regularizar a situação dos empregados. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **Lei das domésticas**: o que mudou após o anúncio da lei complementar nº 150, popular lei das domésticas. Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jordi/162-leidasdomesticas/sindicato-das-domesticas/>. Acesso em: 12 maio 2022. Ainda em contato com o Sindicato das Domésticas de Porto Alegre, houve a informação de que há em torno de um mil e quinhentas empregadas sindicalizadas (embora a maioria esteja inadimplente).

⁹⁷⁷ Infelizmente, não foi encontrada nenhuma fonte onde se possa identificar a totalidade dos sindicatos da categoria de empregado doméstico no Brasil.

Em 2018, 26 (vinte e seis) sindicatos de trabalhadoras domésticas eram filiados à Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD). Entretanto, apenas 5 (cinco) desses sindicatos possuíam o Registro Sindical, também chamado de carta sindical, que representa o reconhecimento legal da constituição do sindicato. Dessa forma, embora os demais sindicatos representem as trabalhadoras domésticas em ações de mobilização e tenham um papel fundamental na luta por mais direitos, eles não podem representar as trabalhadoras em negociações coletivas com os empregadores⁹⁷⁸.

Em pesquisa na internet, verificou-se que alguns sindicatos possuem site, outros página do “Facebook”, havendo uma atuação somente quando procurados, sendo que somente os Sindicatos da região de São Paulo apresentam convenções coletivas para a categoria. Alguns desses sindicatos, como, por exemplo, o Sindicato das Empregadas Domésticas de Porto Alegre, atuam de forma consultiva, auxiliando na elucidação de dúvidas práticas do profissional doméstico, quando procurados, e representando-os em demandas trabalhistas. O que chama atenção nessa pesquisa realizada é que a maioria dos sindicatos prestam serviços também de consultoria e assessoria aos empregadores para recibos, Esocial e rescisão, mediante cobrança dos serviços. Um exemplo é a mensagem que consta no site Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Distrito Federal e das cidades do entorno: “Prestamos todos os tipos de serviços, para Empregadores e Trabalhadores Domésticos, como cálculos de Rescisão de Contrato, Folha de Pagamento, contracheques, atualizações de CTPS”⁹⁷⁹. Ainda consta no site, de forma destacada:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA OS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO DISTRITO FEDERAL E DAS CIDADES DO ENTORNO
Sua empregada pediu demissão ou foi dispensada pelo empregador? Não perca tempo, procure o Sindicato para calcular todos os direitos trabalhistas. Fazemos todos os cálculos no novo Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, como também o cadastramento de sua empregada no ESOCIAL, todo esse processo digitado. Atendemos com hora marcada, é muito mais seguro; enfim, prestamos todos os serviços para os empregados e empregadores domésticos. Agendar atendimento pelo telefone 61 – 3226 - 1533, estamos no SCS. Quadra 1, Bloco “L”, ED. Márcia, sala 713, próximo à Galeria dos Estados⁹⁸⁰.

⁹⁷⁸ Porém, o documento não menciona quais são esses cinco Sindicatos. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Fortalecendo os sindicatos de trabalhadoras domésticas**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_738433.pdf. Acesso em: 4 jun. 2022.

⁹⁷⁹ SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO DISTRITO FEDERAL E ENTORNO. **Informativo**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <http://sindempregadosdomesticosdf.com.br/index.html>. Acesso em: 2 jun 2022.

⁹⁸⁰ SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO DISTRITO FEDERAL E ENTORNO. **Informativo**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <http://sindempregadosdomesticosdf.com.br/index.html>. Acesso em: 2 jun 2022.

Embora pareça um pouco estranha essa atuação do Sindicato dos Empregados Domésticos para os Empregadores Domésticos, a realidade é que quando os empregadores estão conduzindo os contratos de trabalho corretamente, os profissionais ficam seguros, ainda mais quando aqueles estão assessorados pelo Sindicato da categoria, havendo aí uma atuação preventiva e colaborativa. Ademais, isso demonstra que muitos empregadores têm intenção de regularizar e administrar o contrato de trabalho corretamente, não havendo lados opostos na relação de trabalho, em uma espécie de solidariedade social. Certamente, este tipo de atuação contribui para a institucionalização do trabalho doméstico. A questão que poderia surgir, entretanto, seriam as dúvidas do empregador doméstico quanto à orientação estar correta ou “muito protetiva” ao profissional, visto que o sindicato é representativo dos empregados.

Assim, verifica-se que há uma significativa mobilização de organizações sindicais que representam os empregados domésticos. Feita essa análise, cabe uma pesquisa a respeito da existência de sindicatos patronais que representam os empregadores domésticos.

Quanto aos Sindicatos Patronais, foram identificados os seguintes⁹⁸¹: Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região (SEDCAR); Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP); Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado do Paraná (SEDEP); Sindicato dos Empregadores Domésticos de Pernambuco (SEDOPE); Sindicato Estadual dos Empregadores Domésticos do Rio de Janeiro (SINEED/RJ); Sindicato Patronal dos Empregadores de Empregadas Domésticas do Estado de Minas Gerais; Sindicato dos Empregadores Domésticos do Distrito Federal (SEDOM).

Considerando-se que foram encontrados poucos sindicatos patronais, optou-se por realizar uma pesquisa quanto às instituições identificadas, em que se constatou que somente o SEDESP e o SEDCAR correspondem a Sindicatos com atuação sindical, havendo no seu site proposta de filiados, publicação de Convenções Coletivas, menção quanto aos sindicatos com que se negociam. Por outro lado, os demais não parecem ter atuação como Sindicatos. O Sedep (Paraná), inclusive, tem apenas uma página de Facebook bastante precária e desatualizada, sendo que a última publicação foi em 2016⁹⁸². O Sedope (Pernambuco) tem um site com informações atualizadas para os empregadores, e no site consta que o sindicato fornece os seguintes serviços: “Assessoria e Consultoria Jurídica ao empregador; Assistência

⁹⁸¹ FREITAS, Rodrigo de. Sindicato do Empregador Doméstico: o que é e para que serve. **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 21 ago. 2020 Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/sindicato-do-empregador-domestico/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

⁹⁸² SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS. Curitiba, 2022. Facebook: @empregadordomesticoparana. Disponível em: <https://www.facebook.com/empregadordomesticoparana/>. Acesso em: 2 jun. 2022. Ao se ligar para o telefone que consta na página, a ligação não completa. Desta forma, depreende-se que esse sindicato nem mesmo possui atuação.

quanto à contratação e documentação do trabalhador doméstico (faxineira, arrumadeira, cozinheira, babá, cuidador de idosos, caseiro, motorista e diarista); Acompanhamento processual”, ou seja, nada menciona sobre filiação ou Convenção Coletiva, identificando-se que se assemelha mais a uma assessoria jurídica e administrativa para os empregadores⁹⁸³. O SINEED/RJ também tem apenas uma página de Facebook, bastante precária e desatualizada, cuja última publicação foi em 2015⁹⁸⁴. O Sindicato Patronal dos Empregadores de Empregadas Domésticas do Estado de Minas Gerais tem apenas uma página no Facebook, com poucas informações⁹⁸⁵. Quanto ao SEDOM, em pesquisa no Google, só foi encontrada referência ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)⁹⁸⁶, não havendo site, e o número de telefone que consta na lista telefônica não corresponde ao Sindicato.

Diante da análise realizada, pode-se vislumbrar que existem poucos Sindicatos que representam a classe de Empregadores Domésticos, e que a maioria dos Sindicatos que representam os Empregados também prestam assessoria aos empregadores, sendo, inclusive, uma fonte de renda para essas instituições⁹⁸⁷. A realidade é que, após a regulamentação pela LC nº 150/2015 e direitos previstos pela EC nº 72/2013, são inúmeras as obrigações do empregador para com o empregado doméstico. Os sindicatos representativos dos empregados e empregadores ganham força e surgem como uma ferramenta de esclarecimento sobre efetivação e fiscalização de tais direitos, o que evidencia ainda mais a necessidade do estabelecimento de sindicatos das empregadas domésticas e dos patronais domésticos em todo o nosso país.

Além do mais, os Sindicatos, em especial das empregadas, têm um papel muito importante de receber as situações que lhes são trazidas, devendo fornecer informações e prestar assistência sobre os contratos e rescisões do contrato de trabalho, visto que a maioria

⁹⁸³ O Sedop tem um site com informações atualizadas para os empregadores, e no site consta que o sindicato fornece os seguintes serviços: “Assessoria e Consultoria Jurídica ao empregador; Assistência quanto à contratação e documentação do trabalhador doméstico (faxineira, arrumadeira, cozinheira, babá, cuidador de idosos, caseiro, motorista e diarista); Acompanhamento processual”, ou seja, nada menciona sobre filiação ou Convenção Coletiva. Identificou-se que se assemelha com uma assessoria jurídica e administrativa para os empregadores. SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE PERNAMBUCO (SEDOPE). **FindGlocal**. Recife: SEDOPE, 2022. Disponível em: <https://www.findglocal.com/BR/Recife/237858302930586/Sedope---Sindicato-dos-Empregadores-Dom%C3%A9sticos-de-Pernambuco/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

⁹⁸⁴ SINDICATO ESTADUAL DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO RIO DE JANEIRO (Sineed/RJ). **Facebook**. Rio de Janeiro, 2022. Facebook: @sineedrj. Disponível em: <https://www.facebook.com/sineedrj/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

⁹⁸⁵ Consta na página: “Esta página é um referencial para informações da categoria de empregados e empregadas domésticas e assemelhados do Estado de Minas Gerais”. ASSOCIAÇÃO DAS EMPREGADAS E EMPREGADOS DOMÉSTICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS (ASEEDEM). **Facebook**. Betim: ASEEDEM, 2022. Disponível em: <https://www.facebook.com/aseedem/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

⁹⁸⁶ SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO DISTRITO FEDERAL (Sedom-DF). **CNPJ BIZ**. informações de registro. Brasília, DF: Sedom-DF, 2022. Disponível em: <https://cnpj.biz/18800641000196>. Acesso em: 2 jun. 2022.

⁹⁸⁷ Visto que a cobrança de contribuição sindical para a categoria é espontânea, é difícil de executar.

das empregadas domésticas não possuem esclarecimentos sobre os seus direitos, e também muitos empregadores não sabem como fazer isso corretamente.

A importância do tema é de tamanha grandeza, que a OIT vem fazendo um trabalho para fortalecimento dos Sindicatos de Trabalhadoras Domésticas. Nesse sentido, em 2019, a OIT publicou um documento de 36 páginas⁹⁸⁸, com discussões e orientações sobre o Direito Sindical da categoria, ressaltando, como funções do sindicato das trabalhadoras domésticas, as negociações coletivas e os critérios para ele ocorrer.

Figura 6 - Publicação OIT



Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁹⁸⁹.

Sem dúvidas, há uma grande importância este documento produzido pela OIT, sendo que em um dos títulos consta a explicação sobre o motivo de existirem sindicatos para trabalhadoras domésticas.

Figura 7 - Publicação OIT (Para que servem os sindicatos de trabalhadoras domésticas?)

TEMA 2

Para que servem os sindicatos de trabalhadoras domésticas?

Ao final dessa discussão, espera-se que as participantes tenham discutido as seguintes ideias:

- Negociação coletiva, sua importância e os desafios para que aconteça.
- Diálogo social, sua importância e possibilidades para seu sindicato.

1 Explique aqui em mais detalhes os procedimentos e funções do sindicato das trabalhadoras domésticas. Aborde os seguintes aspectos:

- ▶ Negociação coletiva e os critérios para que ele ocorra.
- ▶ Diálogo social.
- ▶ Atendimento jurídico e homologação.

2 Atividade em grupo.

Peça para que cada grupo pense em uma demanda urgente para a categoria, e faça uma simulação de negociação, levando em conta:

- ▶ Os órgãos responsáveis (governo, estado, município).

O grupo deve definir o nível da negociação.

Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁹⁹⁰.

⁹⁸⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Fortalecendo os sindicatos de trabalhadoras domésticas**. Geneva: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil-ia/documents/publication/wcms_738433.pdf. Acesso em: 4 jun. 2022.

⁹⁸⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Fortalecendo os sindicatos de trabalhadoras domésticas**. Geneva: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil-ia/documents/publication/wcms_738433.pdf. Acesso em: 4 jun. 2022.

As imagens acima demonstram a preocupação da OIT com o fortalecimento dos Sindicatos de Trabalhadores Domésticos e da atuação em convenções coletivas. Assim, embora já destacada a importância dos Sindicatos dos Trabalhadores Domésticos, em especial no sentido de que o auxílio do sindicato dos empregados na regularização do contrato de trabalho aos empregadores auxilia na institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, apenas a existência de representantes da classe de empregados obstaculiza a produção de Convenções Coletivas para a categoria, pois a polaridade é requisito essencial para a formação dessas normas. Isso justifica por que existem tão poucas convenções coletivas para a categoria, conforme será abordado no próximo título.

3.2.2.2 O Acoplamento do sistema econômico e do direito através das negociações coletivas

A negociação coletiva é uma forma de comunicação do Sistema do Direito com o Sistema Econômico, não só porque as regras de proteção ao trabalhador implicam maior oneração dos contratos trabalhistas, mas, sim, porque as regras também podem trazer maior segurança econômica para os contratos de trabalho (estabelecendo parâmetros e fixando regras concretas⁹⁹¹).

Em pesquisa às negociações coletivas para a categoria, não foi encontrada a formalização de Acordos Coletivos, porém foram identificadas diversas Convenções Coletivas no estado de São Paulo: constatou-se que há oito Convenções firmadas pelo SEDESP e seis pelo SEDCAR, totalizando 13 Convenções Coletivas. Os principais direitos (expectativas normativas) previstos nessas convenções⁹⁹² que serão detalhadamente abordados são:

Piso da Categoria e Reajuste Salarial
Alimentação
Adicional por Acúmulo de funções
Multa por não anotação na carteira de trabalho (CTPS) e cadastro no Esocial
Remuneração de horas extras
Adicional de transferência
Banco de horas

⁹⁹⁰ ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Fortalecendo os sindicatos de trabalhadoras domésticas**. Geneva: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_738433.pdf. Acesso em: 4 jun. 2022.

⁹⁹¹ Como, por exemplo, a cláusula que fixa que a transferência provisória é de no máximo 180 dias, ou a cláusula que estabelece a possibilidade de redução de jornada mediante requerimento do profissional.

⁹⁹² As convenções estão previstas nos sites dos sindicatos: SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO (SINDOMÉSTICA). **Convenções e acordos**. São Paulo: SINDOMÉSTICA, 2022. Disponível em: https://www.sindomestica.com.br/associados_convencoes.php. Acesso em: 2 jun. 2022 e SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIÃO (SEDCAR). **Convenções e acordos**. Ribeirão Preto: SEDCAR, 2022. Disponível em: http://www.sedcar.com.br/juridico_convencoes.php. Acesso em: 2 jun. 2022.

Redução de jornada de trabalho
 Ausências legais e atestados médicos
 Estabilidade após retorno das férias e benefício previdenciário;
 Desocupação de imóvel de empregado que mora no local de trabalho
 Uso do celular; Homologações e contribuições sindicais
 Dia do trabalhador doméstico
 Benefício familiar

Quanto ao Piso da Categoria e Reajuste Salarial, as Convenções Coletivas de São Paulo, com vigência a partir de 03/22, estabeleceram o índice de reajuste estabelecido de 10,60%. Além do mais, estabeleceu-se o piso da categoria no valor de R\$ 1.433,73⁹⁹³ (um mil quatrocentos e setenta e três reais), porém esse assunto gerou grande polêmica, pois nas convenções do ano anterior (com vigência de 03/2021 a 03/2022) haviam sido estabelecidos pisos diferenciados dependendo da função, da seguinte forma:

Tabela 2 - Pisos salariais, Convenção Coletiva ano de 03/2021 a 03/2022

FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	SALÁRIO dependendo da Região R\$	MORAR NO LOCAL DE TRABALHO
DOMÉSTICA	44 HORAS	1.282,45 a 1.296,32	2.079,86
CUIDADOR	44 HORAS	1.617,08 a 2.110,77	2.814,37
BABÁ	44 HORAS	1.480,74 a 1.487,14	1.982,85
COZINHEIRA	44 HORAS	1.534,31 a 1.834,86	2.446,58
COPEIRA	44 HORAS	1.322,00 a 1.467,94	2.446,58
MOTORISTA	44 HORAS	1.640,65 a 2.293,87	3.058,50
GOVERNANTA	44 HORAS	2.591,30 a 4.586,14	6.114,86
VIGIA RESIDENCIAL	44 HORAS	1.410,74 a 1.640,65	2.187,53
CASEIRO/JAR DINEIRO/PISCINEIRO	44 HORAS	1.459,96 a 1.471,15	1.961,53

Fonte: Elaborada pela autora.

Essa situação gerou muitas complexidades, visto que após o empregador ter cumprido a convenção e ter aumentado o salário, diante do princípio da irredutibilidade salarial, não pode reduzi-lo. Todavia, o empregador poderia alegar que o aumento foi somente devido à Convenção Coletiva, e que essa não estando mais vigente (a questão da vedação da ultratividade), poder-se-ia retornar ao salário de origem. Entretanto, provavelmente, se o empregador assim decidir, quem decidirá como será solucionado o caso será o Poder

⁹⁹³ Quanto ao piso salarial, há outros estados que estabelecem pisos diferenciados por lei, conforme já mencionado no título 2.1.4.2: Piso salarial.

Judiciário. O judiciário terá de decidir devido aos problemas de comunicação quanto ao piso salarial e, tão logo, quanto às frustrações de expectativas. Percebe-se que essa situação gerou frustração tanto aos empregadores como aos escritórios de assessoria e aos empregadores domésticos, que passaram a ter falta de confiança nos textos das convenções. E também frustrações aos profissionais, que esperavam que seus salários fossem se manter em um certo piso, porém, com fundamento na convenção, poderão ter redução salarial. Cumpre destacar que ainda não há decisões sobre o assunto, visto que a nova convenção tem poucos meses de vigência, mas entende-se que o poder judiciário irá se posicionar com base na irredutibilidade salarial, que é um direito cerne constitucional, ainda que o inciso VI do artigo 7º, que prevê esse direito, estabeleça: “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, ou seja, poder-se-ia se alegar que a redução salarial, nesse caso, está prevista na convenção coletiva⁹⁹⁴.

Ultrapassada essa discussão, é importante mencionar que as expectativas normativas previstas nas convenções coletivas de São Paulo preveem direitos adicionais aos já previstos na lei, conforme será abordado.

Quanto à Alimentação, ficou estabelecido que o empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho, sendo-lhe facultado, alternativamente, o fornecimento da cesta básica, com, no mínimo, 40 quilos, ou, caso opte pelo pagamento em espécie, foi estipulado o valor médio de R\$ 182,49 (cento e oitenta e dois reais e quarenta e nove centavos) - esse valor depende da convenção.

Ainda restou determinado que havendo faltas injustificadas no mês anterior, os profissionais perdem o direito ao benefício, porém, em casos de afastamentos (licença-maternidade e doença), ele será mantido pelo período de 3 meses.

Destaca-se finalmente que, com particularidade, a Convenção da Região de Araçatuba determinou que para profissionais sindicalizados ou contribuintes do sindicato que não apresentaram carta de oposição⁹⁹⁵, independentemente de fornecimento de alimentação no local de trabalho, o empregador deverá fornecer cesta básica, salvo se o trabalhador estiver de férias ou afastado pelo INSS.

Quanto ao Adicional por Acúmulo de Funções, primeiramente, cumpre esclarecer que o adicional por acúmulo de função é um tema polêmico na jurisprudência para a categoria. Cita-se como exemplo o caso de uma profissional contratada na função de babá ou cuidadora

⁹⁹⁴ A verdade é que não é comum um Sindicato reduzir piso salarial, então esse, sem dúvidas, será considerado um *Hard Case* para os tribunais.

⁹⁹⁵ Essa questão merece discussão, visto que já é pacífico que os direitos previstos na Convenção coletiva se aplicam a toda a categoria e não somente aos sindicalizados.

que, no curso do contrato, passou a ter de exercer atividades de doméstica geral. Haveria acúmulo de função? Sobre um caso semelhante, o Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão do TRT da 3ª Região e entendeu não haver condenação em acúmulo de função. Nesse sentido, seguem trechos do acórdão:

O E. Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, consignou que a reclamante, além das atividades de cuidadora de idoso, realizava atividades domésticas, razão pela qual manteve a sentença de origem, que reconheceu o direito ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções.

Pois bem.

O parágrafo único do artigo 456 da CLT autoriza ao empregador exigir do trabalhador qualquer atividade lícita que não for incompatível com a sua condição pessoal e com a natureza do trabalho pactuado, de modo a adequar a prestação laborativa às necessidades do empregador.

No caso, a parte reclamante foi admitida para o exercício da função cuidadora, tendo ficado demonstrado pela prova testemunhal que, no curso contratual, exerceu também atividades domésticas (limpeza da casa).

E, ao contrário do entendimento exarado no acórdão recorrido, tenho que a execução de tarefas domésticas é compatível com a condição pessoal da reclamante e com as atividades de cuidadora, em especial por serem realizadas na residência do idoso que estava aos seus cuidados e dentro do seu horário de trabalho.

Registro, ainda, que tarefas domésticas executadas pela reclamante não se mostraram mais complexas em relação às atribuições de cuidador, tampouco exigem maior capacitação técnica ou intelectual, não se justificando, portanto, a percepção de adicional por acúmulo de funções.

Assim sendo, conheço do recurso de revista, por divergência jurisprudencial (aresto oriundo do TRT/3ª Região, transcrito à fl. 409, em conformidade com as Súmulas nº 296 e 337 do TST), e, no mérito, dou-lhe provimento para excluir da condenação as diferenças salariais deferidas a título de acúmulo de funções⁹⁹⁶.

Observe-se que o acórdão menciona haver divergência judicial sobre o assunto⁹⁹⁷. Porém, as convenções coletivas de São Paulo para a categoria já estabelecem, reiteradamente, que, desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

Dessa forma, conforme a convenção, entende-se que se o empregado for contratado com duas ou mais funções específicas, e essas forem incorporadas desde o início do contrato - tais como: doméstico-cuidador ou doméstico-babá, doméstico-motorista -, estando bem alinhadas no ato da contratação (instrumento do contrato de trabalho), não há que se falar em acúmulo de função. Porém, se, no curso do contrato, o empregado vier a acumular a atividade, a Convenção determina ser devido o adicional de 20%, o qual corresponde à média dos

⁹⁹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em recurso de revista**: ARR 10248-27.2016.5.15.0097. Agravante e Recorrente: Douglas Mondo. Agravado e Recorrido: Dirce Leite dos Santos. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 29 de agosto de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753181713/arr-102482720165150097/inteiro-teor-753181756>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁹⁹⁷ Assim, há decisões judiciais aplicando o acúmulo de função aos empregados domésticos.

valores previstos em condenações. Verifica-se, portanto, que as expectativas normativas no que se refere ao acúmulo de função previstas na convenção coletiva de São Paulo asseguram direitos adicionais aos previstos na lei.

Quanto à Multa por não anotação na carteira de trabalho (CTPS) e cadastro no eSocial, essa não está prevista na legislação geral do trabalho doméstico, entretanto as convenções coletivas do Estado de São Paulo preveem que o prazo para cadastro no e-Social e anotação na carteira de trabalho é de cinco dias úteis, sendo que o empregador que mantiver o empregado não registrado ficará sujeito à multa de 10% do piso salarial, valor por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, revertido a favor do trabalhador prejudicado. Assim, verifica-se que as expectativas normativas previstas na Convenção Coletiva quanto à aplicação de multa definem direitos adicionais aos previstos na lei⁹⁹⁸ e contribuem para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

As Convenções estabelecem, ainda, regras diferenciadas para o percentual de horas extras, definindo que as primeiras duas horas extras realizadas de segunda a sábado serão remuneradas no valor de 50% do valor da hora normal; a partir da terceira hora, a remuneração será de 100%. As horas extras realizadas aos domingos e feriados serão remuneradas no valor de 100%, salvo em caso de compensação no mesmo mês. Portanto, também aqui se verifica que as expectativas normativas previstas na convenção coletiva quanto ao adicional de horas extras garantem direitos adicionais aos previstos na lei.

Conforme já abordado, o adicional viagem é previsto na LC nº 150/2015 no percentual de 25%, quando o profissional acompanha o empregador em viagem, porém a referida lei nada menciona sobre o adicional de transferência, embora se possa entender que o período em que o profissional esteja acompanhando o empregador por longo período possa configurar uma transferência. Nesses casos, pode surgir a dúvida, no sentido de que se a viagem for longa (por longo período em razão de acompanhar o empregador em um intercâmbio de 6 meses, por exemplo), pode se configurar uma transferência. A partir daí, a questão que se põe é se a transferência seria definitiva ou provisória, aplicando-se as regras da CLT e jurisprudência. Todavia, a Convenção Coletiva dos empregados de São Paulo resolve essa questão para parcela dos empregados de São Paulo. A referida norma estabelece que o percentual do adicional de transferência será de 10 a 25% (dependendo da região) e não poderá ultrapassar 180 dias. Acima de 180 dias, a transferência torna-se permanente, não sendo mais devido o adicional. Assim, no exemplo da profissional que acompanha o

⁹⁹⁸ Embora já existam decisões judiciais deferindo o respectivo adicional, inclusive em regiões não abarcadas pela convenção coletiva de São Paulo.

empregado por longo período (como no caso do intercâmbio), poder-se-ia aplicar o adicional de 10% (se esse for previsto em convenção coletiva) ao invés de 25% de adicional de viagem.

Nesse sentido, verifica-se que as expectativas normativas previstas na Convenção Coletiva estabelecem direitos adicionais aos previstos na LC nº 150/2015 e resolvem situações futuras que poderão surgir nos contratos de trabalho, como transferência do empregador, por certo período, para outro estado ou país, trazendo maior segurança para as relações de trabalho.

No que se refere à regulamentação de Banco de Horas prevista na Convenção Coletiva, há uma peculiaridade. A norma coletiva prevê uma modalidade diferente de banco de horas da prevista na LC nº 150/2015 (que estabelece que as 40 primeiras horas devem ser pagas como extras e somente o saldo vai para o banco de horas). Estabelece que pode se aplicar banco de horas com compensação no prazo de 6 meses após o fato gerador, mediante acordo entre as partes. Porém, a convenção deixa claro que, caso o empregador tenha o interesse em seguir o banco de horas previsto na LC nº 150/2015, não será necessário acordo assinado com o sindicato, bastando apenas acordo com o empregado.

Verifica-se que as expectativas normativas previstas na convenção coletiva oferecem uma modalidade diferente de banco de horas, que pode ser de interesse das partes, seja do empregador, que não tem possibilidade de pagar horas extras, ou da profissional, que tem interesse na compensação ao invés das horas. Porém, pode haver entendimento de que essa norma coletiva é menos favorável ao profissional⁹⁹⁹, não sendo uma previsão institucionalizadora do Direito do Trabalho Doméstico.

A convenção também estabelece que em caso de concordância das partes (empregador e empregado), poderá, mediante assistência do Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo, ocorrer a redução de jornada de trabalho, com consequência da redução salarial. Para tanto, estabelece que sua validade está estritamente vinculada ao termo escrito que as partes deverão firmar perante o Sindicato da Categoria.

Esse é um tema de bastante importância abordado em convenção coletiva, visto que a LC nº 150/2015 não traz nenhuma previsão nesse sentido, aplicando-se subsidiariamente a CLT, art. 58-A, § 2º, a qual estabelece que “para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista

⁹⁹⁹ Entretanto, conforme art.611-A, inciso II da CLT, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: II - banco de horas anual”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 jun. 2022.

em instrumento decorrente de negociação coletiva”¹⁰⁰⁰. Todavia, considerando-se que as convenções coletivas (com exceção de São Paulo) são inexistentes para a categoria, isso gera uma certa insegurança aos empregadores que desejam atender pedido dos profissionais para redução de carga horária. O ideal, nesses casos, é que o pedido do profissional seja homologado no Sindicato, demonstrando a importância da organização sindical de forma a institucionalizar o Direito do Trabalho Doméstico.

A Convenção Coletiva dos empregados domésticos de São Paulo estabelece como faltas justificadas, além das previstas no art. 473 da CLT, as ausências comprovadas e justificadas por médico para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante. Quanto aos atestados médicos, a Convenção estabelece que os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando esse apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema Único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional dos Trabalhadores Domésticos de São Paulo e seus conveniados. Estabelece, ainda, que deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta e/ou atendimento médico, comprovando, com atestado médico, o período em que lá permaneceu.

A Convenção também determina que caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo órgão previdenciário, e não tenha o empregador procedido aos recolhimentos devidos, fica o empregador obrigado a indenizar o profissional pelo período em que deveria permanecer afastado, no valor de seu salário integral. A recusa do órgão Previdenciário sob essa justificativa constituirá crédito ao empregado e será tida como título executivo extrajudicial, passível de execução perante a Justiça do Trabalho.

Outro direito previsto na Convenção é a Estabilidade após retorno das férias e benefício previdenciário. Ela estabelece que fica garantida ao empregado doméstico a estabilidade de emprego de 30 dias após retorno das férias e após o retorno do benefício previdenciário de profissional afastado por doença, podendo a garantia ser substituída por indenização correspondente a 30 dias de salário, que deverá ser requerida pelo empregado doméstico. Verifica-se, pois, que as expectativas normativas previstas na Convenção Coletiva criam direitos adicionais aos previstos na LC nº 150/2015 e protetivos ao profissional doméstico.

¹⁰⁰⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. . Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 jun. 2022.

De modo a dar uma segurança e proteção ao profissional, a Convenção da categoria estabelece regras para que, a partir da data de rescisão de contrato, fica garantido o prazo de até 30 dias para Desocupação de imóvel de empregado que mora no local de trabalho, em caso de rescisão sem justa causa, e até 10 dias em caso de pedido de demissão.

A Convenção também estabelece que os empregadores domésticos ficam autorizados a criar regras para disciplinar a utilização do telefone celular particular do empregado no local e durante o período de trabalho. A justificativa é que o estabelecimento de regras para a utilização do aparelho celular pelo empregado doméstico no local de trabalho tem por objetivo a manutenção da produtividade do trabalhador, bem como a promoção de bom senso de comportamento profissional, a fim de prevenir a culpabilidade do empregador doméstico em caso de acidentes. Quanto a esse tema, a Convenção ainda determina que as regras para a utilização do aparelho celular pelo empregado doméstico no local de trabalho deverão, obrigatoriamente, constar em contrato de trabalho.

Regras de Homologação de rescisões e Contribuições Sindicais também estão previstas nas Convenções, porém a jurisprudência já tem se posicionado no sentido de que, com a reforma trabalhista, a homologação não é mais obrigatória, e o desconto de contribuições só deve ser efetuado com a anuência do profissional¹⁰⁰¹. Assim, isso demonstra que tais regras são apenas simbólicas.

Um grande marco é que a convenção estabelece a data de 27 de abril de cada ano para a comemoração do Dia do Trabalhador Doméstico, data em que esse trabalhador fará jus à remuneração em dobro, se trabalhado, ou seja, a Convenção institui essa data como feriado. Essa expectativa normativa prevista na Convenção Coletiva ressalta a importância histórica desses trabalhadores.

Por fim, cabe destacar que a convenção estabelece que todos os trabalhadores e empregadores abrangidos pela categoria de profissionais domésticos de São Paulo, independentemente de associação aos respectivos sindicatos, farão jus ao "Ben+Familiar", com o fim de proporcionar amparo aos trabalhadores e sua família nos momentos mais desafiadores de sua vida, e disponibilizar para as empresas serviços e reembolsos que visam à redução dos custos operacionais.

O "Ben+Familiar" é concedido através da gestora especializada- Benefício mais Familiar - gestão de planos de amparo e benefícios ao trabalhador e sua família Ltda. Deve ser

¹⁰⁰¹ Após a reforma trabalhista (nov./2017), não existe mais a obrigatoriedade dos recolhimentos, porém esses ainda estão previstos pelo Sindicato através da Convenção Coletiva, o que pode envolver discussão judicial. Mas o entendimento majoritário é pela não obrigatoriedade, conforme art. 579 da CLT.

contratado pelo empregador a favor do empregado, sendo a gestora a única responsável pela arrecadação e gestão dos recursos e concessão de benefícios¹⁰⁰²:

Através de Assembleia Geral realizada pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento, observadas as formalidades legais, deliberou-se pelo pagamento da mensalidade no valor total de R\$ 33,30 (trinta e três reais e trinta centavos) por empregado, inclusive afastado, que deverá ser realizado pelos empregadores, até o dia 10 de cada mês.

A convenção estabelece que as prestações e valores correspondentes ao "Ben+Familiar" não possuem natureza salarial, não integrando a remuneração dos empregados beneficiados, bem como não se confundem com as contribuições previstas no presente instrumento coletivo. Os benefícios compõem-se de:

1 - Benefícios para as empresas/ empregadores:

Quadro 5 - Benefícios do Ben Familiar para as empresas/ empregadores

(continua)

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	Benefício concedido para a realização dos exames de admissão e demissão, periódicos, retorno ao trabalho e audiometria, custeados integralmente pelo BEN+FAMILIAR, observado o Manual de Regras.
CAPACITAÇÃO EMPREGADOR	Benefício destinado ao aprimoramento do empregador através da capacitação profissional, observado o Manual de Regras.
AMPARO RECURSAL	Benefício destinado ao auxílio para a contratação de carta de crédito, que poderá ser utilizada em demandas exclusivamente na esfera da Justiça do Trabalho, mediante a disponibilização de apólices de seguro para a garantia de depósitos recursais em reclamações trabalhistas, observado o Manual de Regras.
CLUBE DE VANTAGENS	Benefício destinado ao fornecimento de rede de parceiros comerciais para aquisição de bens e serviços com valores diferenciados, observado o Manual de Regras.
REEMBOLSO RESCISÃO	Benefício destinado à compensação das despesas com verbas rescisórias em caso de falecimento do trabalhador ou empregador doméstico, ou, ainda, em caso de incapacitação permanente do trabalhador, até o limite do valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), no prazo limite de 10 (dez) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
REEMBOLSO LICENÇA-PATERNIDADE	Benefício destinado à compensação das despesas com verbas de licença- paternidade de trabalhadores, até o limite do valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), no prazo limite de 10 (dez) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.

¹⁰⁰² Na forma do Manual de Regras, registrado devidamente junto aos órgãos Públicos competentes e disponível no site www.benmaisfamiliar.com.br.

(conclusão)

REEMBOLSO CONTRATAÇÃO	Benefício destinado à compensação das despesas antecipadas para 5 (cinco) dias de Vale-Refeição e Vale-Transporte de novo trabalhador que seja contratado pelo empregador doméstico, até o limite do valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), no prazo limite de 10 (dez) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
REGISTRO DE PONTO DIGITAL	Benefício destinado ao auxílio no registro de ponto e controle de frequência de trabalhadores, através de aplicativo, observado o Manual de Regras
MURAL DE EMPREGOS	Benefício destinado à criação de espaço web para cadastro de vagas e currículos no site do BEN+FAMILIAR (www.benmaisfamiliar.com.br), observado o Manual de Regras. BENEFÍCIO NUTRICIONISTA: Benefício destinado à disponibilização de plataforma para a realização de até 2 (duas) consultas mensais com nutricionista, no formato online, para os empregadores domésticos, durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO PSICÓLOGO	Benefício destinado à disponibilização de plataforma para a realização de até 2 (duas) consultas mensais com psicólogo, no formato online, para os empregadores domésticos, durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO CLÍNICO GERAL	Benefício destinado à disponibilização de plataforma para a realização de até 3 (três) consultas por mês com clínico geral, no formato online, para os empregadores domésticos, durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, observado o Manual de Regras.

Fonte: Site Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo¹⁰⁰³.

2 - Benefícios para os trabalhadores e suas famílias:

Quadro 6 - Benefícios do Ben Familiar para os Trabalhadores e suas Famílias

(continuação)

BENEFÍCIO NATALIDADE	Benefício destinado ao auxílio com os primeiros cuidados de recém-nascidos ou filhos adotivos, sem qualquer necessidade de comprovação de gastos pelo beneficiário, no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), em parcela única, sem o caráter de reembolso, no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	Benefício destinado ao auxílio com os primeiros cuidados de recém-nascidos ou filhos adotivos, sem qualquer necessidade de comprovação de gastos pelo beneficiário, no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), em parcela única, sem o caráter de reembolso, no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a

¹⁰⁰³ SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO (SINDOMESTICA). **Convencões e acordos**. São Paulo: SINDOMESTICA, 2022. Disponível em: https://www.sindomestica.com.br/associados_convencoes.php. Acesso em: 3 jun. 2022.

	solicitação, observado o Manual de Regras.
	(conclusão)
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	Benefício destinado ao custeio de curso profissionalizante para os dependentes legais de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, em qualquer área de interesse, até o limite do valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), no prazo limite de 6 (seis) meses corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	Benefício destinado ao acesso de medicamentos para os dependentes legais de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, até o limite do valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), no prazo limite de 15 (quinze) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
AUXÍLIO À FAMÍLIA	Benefício destinado às despesas básicas dos dependentes legais de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, no valor de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), pagos em 6 (seis) parcelas mensais de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	Benefício destinado à garantia da alimentação básica dos dependentes legais do trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), pagos em 6 (seis) parcelas mensais de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
AUXÍLIO AO FUNERAL	Benefício destinado aos dependentes legais de trabalhador falecido, para auxílio no pagamento das despesas decorrentes do óbito, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), em parcela única, no prazo limite de 3 (três) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
QUALIFICAÇÃO PESSOAL	Benefício destinado aos trabalhadores com o intuito de viabilizar sua qualificação pessoal e/ou profissional, observado o Manual de Regras.
MÉDICO ONLINE	Benefício destinado à disponibilização de plataforma para a realização de até 3 (três) consultas médicas online com clínico geral ou pediatra por mês, para os trabalhadores ou seus dependentes legais, durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, observado o Manual de Regras.
APOIO ODONTOLÓGICO	Benefício destinado aos trabalhadores e seus dependentes legais através da disponibilização de rede de atendimento odontológico credenciada para a execução de procedimentos de urgência e emergência, mediante prévio cadastro e observado o Manual de Regras.

Fonte: Site Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo¹⁰⁰⁴.

¹⁰⁰⁴ SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO (SINDOMESTICA). **Convênções e acordos**. São Paulo: SINDOMESTICA, 2022. Disponível em: https://www.sindomestica.com.br/associados_convencoes.php. Acesso em: 3 jun. 2022.

A Convenção Coletiva 2022/2023 estabelece, ainda, de forma inovatória, que, para as profissionais diaristas, deverá ser praticado o valor mínimo de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais) como base de cálculo do serviço diário realizado.

Esse é um tema que contribui no sentido de trazer uma base para fins de pagamento de diária, porém a aplicabilidade ou até mesmo coação para o cumprimento disso pode ser discutida para aqueles que contratam profissionais diaristas, sendo uma norma de perfil orientativo, quase simbólica, visto que aquela que não trabalha de forma autônoma até duas vezes por semana não se enquadra em uma relação de emprego, e, sim, em uma relação cível de trabalho¹⁰⁰⁵. Ademais, o SEDESP (Sindicato dos Empregadores Domésticos de São Paulo, que firmou a respectiva convenção coletiva) representa os empregadores domésticos e não toda a sociedade.

Para melhor se visualizarem as regras previstas nas convenções coletivas, junta-se, em anexo, uma tabela em que há o comparativo entre as convenções existentes.

Destaca-se que nas localidades onde existe representação sindical, há maior proteção aos trabalhadores domésticos e, por vezes, um aumento de complexidade aos empregadores. Um exemplo são as expectativas normativas da Convenção Coletiva de São Paulo mencionadas acima, que trazem diversas regras de estabilidades, adicional por acúmulo de função, obrigatoriedade de contratação de Benefício Familiar (espécie de seguro), o que inviabiliza, muitas vezes, que esses empregadores façam sozinhos a administração do contrato de seus profissionais, sendo necessário auxílio sindical ou de empresas cada vez mais especializadas na gestão de relações de trabalho domésticas. E tudo isso só contribui para a institucionalização de um Direito do Trabalho Doméstico.

Após abordadas as principais cláusulas das Convenções Coletivas de São Paulo, é preciso que se analise se essas estão sendo aplicadas aos destinatários e qual o entendimento do Poder Judiciário quanto à validade das expectativas normativas previstas nas referidas convenções.

3.2.3 Análise da jurisprudência quanto à aplicação da Convenção Coletiva de São Paulo

Conforme já mencionado, o Poder Judiciário tem um papel central no Sistema do Direito. De acordo com Luhmann, as cortes de justiça estão alocadas no centro do sistema

¹⁰⁰⁵ Que poderia ser discutido na Justiça.

jurídico¹⁰⁰⁶. A sua função principal é o exercício da competência para a resolução de conflitos, utilizando-se das expectativas normativas presentes no sistema jurídico.

A principal característica da atuação do Poder Judiciário é o seu poder-dever de resolver os problemas através de leis e, em casos em que seja impossível resolver através da interpretação literal, de utilizar outros fundamentos, como princípios, analogias e precedentes¹⁰⁰⁷, que o descrevem, gerando, com isso, novas realidades:

Os princípios existem no sistema porque não existem no sistema: a prova disso é que o sistema pode usá-los em suas decisões, “construindo” uma nova realidade. Cada decisão é pressuposto de uma decisão posterior, tornando possível que, a partir dela, novas e criativas diferenças possam ser introduzidas. O sistema, contudo, deve realizar tudo isso a partir de um único imperativo - o de sua coerência interna¹⁰⁰⁸.

Assim, a prática jurídica, no entanto, indica que o Direito se transforma sob a base de decisões, sejam elas administrativas, legislativas ou judiciárias. Cada operação realizada no interior do sistema do Direito, cada observação feita com referência ao código do legal e do ilegal, modifica o próprio Direito, pois possibilitará que a essa decisão sejam conectadas ulteriores decisões, também de outras maneiras¹⁰⁰⁹.

Os juízes não criam o Direito (embora certamente produzam Direito), porque o interpretam aplicando seus princípios gerais. Entretanto, na realidade, ao aplicarem esses princípios, tendo em vista determinadas consequências, eles, na verdade, criam Direito, porque nem todas as consequências e, portanto, nem todos os princípios podem ser previstos por ele¹⁰¹⁰.

Pode-se afirmar, desse modo, que o sistema se descreve como aquele que se autorrealiza em sua autodescrição¹⁰¹¹. Por outro lado, “é importante destacar que o sistema jurídico se observa enquanto observador, ao que se chama, no plano da teoria dos sistemas

¹⁰⁰⁶ LUHMANN, Niklas. **Law as a social system**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 286.

¹⁰⁰⁷ LUHMANN, Niklas. **Law as a social system**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 288.

¹⁰⁰⁸ MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 314.

¹⁰⁰⁹ MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 314.

¹⁰¹⁰ MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 314.

¹⁰¹¹ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 101-108.

autopoieticos, de observação de segunda ordem”¹⁰¹². Somente assim o sistema se percebe, melhor dizendo, “a realidade só se revela em nível da observação de segunda ordem, na observação de observadores”¹⁰¹³. Um exemplo desse tipo de observação dá-se na observação de decisões jurídicas (como leis, contratos, decisões judiciais), as quais, no que lhes concerne, já observam o Direito; aliás, isso, sistemicamente, denomina-se interpretação¹⁰¹⁴.

Assim, reitera-se que no Sistema do Direito o Poder Judiciário está no centro, visto que são os Juízes e tribunais que comunicam o que é e o que não é direito; e os advogados, que diariamente pleiteiam respostas sobre direito/não direito e irritam constantemente o sistema para a inclusão de novas categorias jurídicas no entorno do Direito, por meio de atuações nos tribunais, são representações desse processo de evolução jurídica. Nessa seleção, todavia, o Direito nunca perde sua unidade, afinal, o processo de autorreprodução (autopoiese) é baseado sempre no código binário direito/não direito¹⁰¹⁵. Conforme Silva,

decisão judicial, então, é uma decisão tomada num tempo e espaço delimitado, é uma informação compartilhada por um jurista (delegado, advogado, procurador, promotor ou juiz) em um caso jurídico, é, pois, uma informação (*information*) ao sistema do direito, a qual pode vir a se tornar direito se, por recursividade, ela for reproduzida no interior do sistema. Por isso, tomamos a expressão decisão jurídica como operação do sistema do direito da sociedade, é observação do sistema do direito (compreensão – *Verstehen*) sobre informações partilhadas (*Mitteilung*)¹⁰¹⁶.

Garantir a congruência de uma expectativa significa alcançar a compatibilidade recíproca das diversas dimensões da generalização. Somente essa congruência é capaz de formar uma seleção mais estreita e idônea para figurar como estrutura do sistema social. Atendidos todos esses pressupostos, temos uma expectativa especificamente jurídica, garantida pela sanção enquanto meio institucionalizado de manutenção ou estabilização contrafática da norma jurídica¹⁰¹⁷.

¹⁰¹² BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 351, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰¹³ LUHMANN, Niklas. Por que uma “Teoria dos Sistemas”?. In: NEVES, Clarissa Eckert Baeta; SAMIOS, Eva Machado Barbosa. **Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas**. Porto Alegre: UFRGS, Ed. da Universidade, 1997. p. 46.

¹⁰¹⁴ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 351, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰¹⁵ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **O futuro da Constituição: constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Porto Alegre: Fi, 2021. p. 30. *E-book*.

¹⁰¹⁶ SILVA, Artur Stamford da. Niklas Luhmann: 20 anos da sociedade da sociedade. O lugar do ao mesmo tempo na teoria do direito. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, São Leopoldo, v. 10, n. 1, p. 12, 2018.

¹⁰¹⁷ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983.

Enquanto decisão de um caso concreto, a decisão judicial é uma informação lançada ao Direito que irá operar recursivamente, conforme sua autorreferência, podendo, então, autopoieticamente produzir o direito da sociedade¹⁰¹⁸, visto que a autopoiesis é “a produção de indeterminação interna no sistema”.

Então, precisa-se analisar de que forma o judiciário, que se encontra no centro do Direito, é o produtor do Direito do Trabalho Doméstico. Para isso, é necessário avaliar quatro elementos: a memória, o perdão, a promessa e o questionamento¹⁰¹⁹. (i) A memória do Direito do Trabalho Doméstico é importante, visto que não existe Direito sem passado, sem memória, sem tradição¹⁰²⁰. O perdão, para fins de selecionar o que se esquece. Ou seja, só pode existir Direito em sociedade a partir do momento em que se tem perdão¹⁰²¹ e esquecimento. Fazendo-se analogia ao Direito do Trabalho Doméstico, em um momento mais primitivo, o “empregador” tinha propriedade sobre o servo - “empregado”, não havia respeito a uma legislação. Para alguns, ter o doméstico como propriedade era um direito. Já o perdão é um momento de maturidade no Direito. Além do mais, ele é realizado por um terceiro, o Poder Judiciário, que encaminha esses processos de perdão relacionando-o à memória, no sentido de esquecimento. Deve-se esquecer algumas coisas para se poder refletir e entrar no Tempo atual. Então, a partir dessa ideia, ter memória é saber lembrar e saber esquecer o que interessa no momento presente, sendo o perdão uma seleção do que deve ser esquecido para construção de uma nova realidade.

Conforme Rocha:

O Direito moderno Doméstico deve surgir com a ideia de perdão. Mas o perdão como uma seleção de esquecimento, porque perdoar não é esquecer tudo. Além do mais, o perdão é realizado por um terceiro, o Poder Judiciário, que encaminha esses

¹⁰¹⁸ SILVA, Artur Stamford da. Niklas Luhmann: 20 anos da sociedade da sociedade. O lugar do ao mesmo tempo na teoria do direito. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, São Leopoldo, v. 10, n. 1, p. 12, 2018.

¹⁰¹⁹ ROCHA Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

¹⁰²⁰ “A memória não nos leva ao verdadeiro, ela, sim, constrói estruturas de uso momentâneo, as quais conservam as condições mínimas para podermos selecionar o que constitui o sentido de algo e o que não o constitui. Por meio da memória, reduzimos as possibilidades de enlace entre os lados do sentido de algo”. SILVA, Artur Stamford da. Niklas Luhmann: 20 anos da sociedade da sociedade. O lugar do ao mesmo tempo na teoria do direito. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, São Leopoldo, v. 10, n. 1, p. 8, 2018.

¹⁰²¹ O professor Leonel traz um exemplo e analogia ao direito penal: “o Direito só surge, como, por exemplo, o Direito penal, que é um dos primeiros ramos do Direito, quando alguém que tem Direito a alguma coisa, historicamente, pelo menos, na Lei de Talião, pelo Direito de vingança: olho por olho, dente por dente. Assim sendo, desde há muito, e em até algumas sociedades na atualidade, como no Brasil, para alguns, a vingança é um Direito: se alguém mata o meu irmão, eu tenho o Direito de matar alguém da família que o matou. De alguma maneira, a vingança é uma fonte do Direito mais primitivo. Já o perdão é um momento de maturidade no Direito. Enquanto não existe perdão, se está sob a Lei de talião. O Direito moderno surge com a ideia de perdão. Porém, o perdão como uma seleção de esquecimento, porque perdoar não é esquecer tudo.

processos de perdão. Assim, é importante falar de perdão relacionado com a memória no sentido de esquecimento, porque a memória, e Borges trabalha muito bem essa questão, não é a capacidade de lembrar tudo; uma pessoa que lembrasse tudo não teria Tempo, estaria fora do Tempo. Devem-se esquecer algumas coisas para se poder refletir e entrar no Tempo. Então, ter memória é saber lembrar e saber esquecer o que interessa no momento presente, sendo o perdão uma seleção do que deve ser esquecido. No caso do¹⁰²² Direito, o mecanismo utilizado é o Poder Judiciário, uma maneira moderna de encaminhar a questão da memória/esquecimento¹⁰²³.

A promessa é uma tentativa de ligar-se com o futuro. “Trata-se da tentativa de construção do futuro. O que é, por exemplo, o constitucionalismo? É um conjunto de promessas, é a tentativa de construir uma nova sociedade no futuro.”¹⁰²⁴ A promessa é extremamente importante, no sentido de que ela tem de romper com a tradição, “mas tem de fazer esse rompimento com a tradição de uma maneira sofisticada, aí nós entramos no quarto aspecto, que é o questionamento”¹⁰²⁵. Por fim, Rocha salienta que esse “é o momento mais importante da reprodução do Tempo no Direito, porque o questionamento não significa o rompimento com as promessas, porque se for um rompimento com as promessas, nós negamos o novo”. Para o autor supracitado,

[...] mas, ao mesmo Tempo, o questionamento também não pode ser um rompimento completo com a memória, pois sem memória, sem passado, não temos história, e ficaríamos também num espaço vazio. O questionamento tem que possuir a capacidade de ligar o Tempo e o Direito com a memória, com o perdão e com a promessa. Ronald Dworkin propõe algo semelhante quando sugere a metáfora do romance escrito em continuidade pelos juízes em sua ideia de Narração. Trata o questionamento da produção de Direito, da produção de novos institutos, da produção de novas vivências, de novos valores que depois serão memória, serão passado, e, ao mesmo Tempo, da capacidade de desinstitucionalizar aquilo que foi instituído. Ou seja, o Direito tem que ter no questionamento, hoje em dia, na globalização, a capacidade de se institucionalizar rapidamente, porque não temos mais aquela longa duração para criar os institutos. E ter a capacidade de, uma vez institucionalizados, admitir a desinstitucionalização e novamente uma outra reinstitucionalização. O Direito tem que ter a capacidade de construir, reconstruir e desconstruir o Tempo e a si próprio¹⁰²⁶.

Assim, é necessário ressaltar a importância de todas as decisões que foram abordadas nos títulos acima (quanto à prontidão, ao intervalo interjornada, reconhecimento do vínculo),

¹⁰²² ROCHA Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

¹⁰²³ ROCHA Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

¹⁰²⁴ ROCHA Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

¹⁰²⁵ ROCHA Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

¹⁰²⁶ ROCHA Leonel Severo. Prefácio. In: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021. p. 17.

as quais constroem o Direito do Trabalho Doméstico. Por fim, deve-se analisar de que forma o Poder Judiciário vem se posicionando quanto ao reconhecimento das Convenções Coletivas da categoria do profissional doméstico. Embora, após a Emenda Constitucional nº 72/2013, esteja previsto na Constituição o reconhecimento de acordos e convenções coletivas para a categoria dos profissionais domésticos, bem como na LC nº 150/2015 haja previsão de aplicação subsidiária da CLT (art. 511), é necessário que o Judiciário também entenda dessa forma.

A validade das normas depende das decisões que as aplicam de uma forma interpretativa (Jurisprudência), e essa interação demonstra que a legislação é um ponto de acoplamento entre o sistema jurídico e o sistema político, estando a legislação na periferia do sistema, enquanto os Tribunais se encontram no centro desse. Essas decisões judiciais, por sua vez, atuam normativamente/ necessariamente na forma de uma distinção. Não obstante, o sistema mantém interações cognitivamente orientadas com o seu meio envolvente, isto é, de forma adaptável às possíveis frustrações. A obrigatoriedade de prestação jurisdicional é um exemplo desse paradoxo, pois, ao prever tal dogma, a legislação “vincula-se” normativamente (o sistema atua operativamente fechado) a uma abertura, cognitivamente orientada ao meio ambiente para a tomada da decisão judicial.

Ao se analisarem as decisões judiciais sobre o tema Direito Coletivo do Trabalho, verifica-se que, no passado, essas decisões eram unânimes no sentido de considerar que os Sindicatos dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo careciam de legitimidade, sob o fundamento que os empregadores não desempenham atividade econômica, de modo que não poderiam, assim, organizar-se por meio de sindicato, conforme art. 511, §1º da CLT, sendo inválida a norma coletiva. Entretanto, embora ainda existam decisões nessa lógica, já há julgados recentes posicionando-se pela aplicação das referidas normas aos contratos de trabalho, o que demonstra não haver mais unanimidade no assunto, justificando sua análise.

Menciona-se julgamento da 11ª Turma do TRT da 2ª Região, unânime, no qual houve manifestação no sentido de que a interpretação restritiva do art. 511, §1º da CLT representa verdadeira violação ao ordenamento constitucional vigente, que assegura ao empregado doméstico, desde o advento da EC nº 72/2013, aplicabilidade imediata dos direitos previstos em norma coletiva. Na oportunidade da decisão, foi mencionado que, desde a entrada em vigor dessa emenda, os direitos assegurados por normas coletivas são autoaplicáveis, independentes de regulamentação posterior. No voto, inclusive, o relator fundamenta que esse é entendimento do TST:

NORMA COLETIVA APLICÁVEL. CESTA BÁSICA. MULTA NORMATIVA.
V O T O

Conheço do recurso, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

A reclamante pleiteia, na inicial, a condenação dos reclamados ao pagamento de cesta básica e multas normativas previstas na convenção coletiva da categoria.

Os pedidos foram julgados improcedentes, com base nos seguintes fundamentos (ID. 2eaf8fc - Pág. 3):

‘A reclamante pleiteia cestas básicas, multa pela não anotação em CTPS e multas normativas, com base na norma coletiva firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo. Nos termos do art. 511, § 1º e 570, da CLT, o enquadramento sindical da categoria profissional segue a regra da atividade principal ou da atividade preponderante desenvolvida, o que significa, em outros termos, que o enquadramento sindical não está vinculado à natureza das atribuições desenvolvidas pelo empregado. A norma coletiva juntada com a inicial é inaplicável, eis que o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo carece de legitimidade, já que os empregadores não desempenham atividade econômica, de modo que não podem se organizar por meio de sindicato, conforme art. 511, § 1º da CLT, o que invalida a norma coletiva. Pelo exposto, indefiro a aplicação da norma coletiva acostada com a inicial. Por consequência, julgo improcedentes os pedidos de cestas básicas, multas normativas e multa pela não anotação em CTPS, previstos na CCT inaplicável à reclamante’.

Com a devida vênia, não ratifico o direcionamento de origem.

A discussão acerca da matéria envolvendo o empregador doméstico deve ser analisada sob o viés constitucional e com observância do princípio da interpretação, conforme a Constituição.

Não se olvida que o art. 511, § 1º da CLT, que conta com uma redação originária, estabelece que *"a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica"*.

A interpretação restritiva do dispositivo celetista acima transcrito, como realizada na origem, representa verdadeira violação ao ordenamento constitucional vigente, que assegura ao empregado doméstico, desde o advento da Emenda Constitucional nº 72/13, aplicabilidade imediata dos direitos previstos em norma coletiva. Vale dizer, desde a entrada em vigor dessa emenda, os direitos assegurados por normas coletivas são autoaplicáveis, independentes de regulamentação posterior.

Nesse exato sentido é o entendimento do C. TST:

‘AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . EMPREGADA DOMÉSTICA. DIREITOS ASSEGURADOS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. EFEITO IMEDIATO E IMPERATIVO. DESNECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO LEGAL. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 7º, XIII, da CRFB, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido . RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . 1. EMPREGADA DOMÉSTICA. DIFERENÇAS SALARIAIS. 13º SALÁRIO. PERÍODO ANTERIOR À ANOTAÇÃO EM CTPS. APELO DEFICIENTEMENTE FUNDAMENTADO. ART. 896, § 1º-A, III, DA CLT. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. A interposição do recurso de revista orienta-se pelo princípio da dialeticidade, segundo o qual é ônus do recorrente motivar seu apelo no momento de sua interposição, tendo por cumprida satisfatoriamente a dialeticidade quando houver simetria entre o que foi decidido no acórdão recorrido e o que foi alegado no recurso, revelando-se, ao mesmo tempo, que a irrisignação recursal é específica, pertinente e atual em relação aos fundamentos da decisão atacada (art. 896, § 1º-A, III da CLT). Na hipótese , o apelo da recorrente limita-se a arguir questões do mérito propriamente dito (direito ao 13º salário correspondente ao período em que não houve anotação do contrato de trabalho na CTPS), quedando-se inerte quanto à impugnação da questão processual em si e que justificou o desprovimento de seu apelo - ausência de

pedido dessa natureza na petição inicial e inovação da lide, fundamentação esta que, por si só, é suficiente para manter o entendimento do acórdão impugnado. Recurso não conhecido no tema. 2. EMPREGADA DOMÉSTICA. DIREITOS ASSEGURADOS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. EFEITO IMEDIATO E IMPERATIVO. DESNECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO LEGAL. 3. FGTS. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA LIMITADA. IMPRESCINDIBILIDADE DE REGULAMENTAÇÃO LEGAL. a) A Emenda Constitucional nº 72, publicada em 03.04.2013, levou à maturidade a fase de inclusão jurídica da categoria doméstica, estendendo-lhe 16 novos direitos, alguns deles com impressionante caráter multidimensional (por exemplo: duração de trabalho; tutela à saúde e segurança no trabalho; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização; negociação coletiva trabalhista). Alguns desses direitos ostentam efeito jurídico imediato, desde 03.04.2013, ao passo que outros ficaram na dependência de regulação legal (nova redação do parágrafo único do art. 7º da CF/88). Entre o rol de parcelas inovadoramente estendidas aos empregados domésticos, com efeito imediato e imperativo, constam as seguintes: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Conforme se percebe, são oito novos direitos, consideradas as referências às regras antidiscriminatórias dos incisos XXX, XXXI e XXXII do art. 7º da Constituição. Entre esses oito novos direitos, destacam-se a normatividade concernente à duração do trabalho (art. 7º, XIII e XVI) e o reconhecimento de CCT' s e ACT' s, que envolvem, como se sabe, diversas facetas, regras e parcelas. Por outro lado, no rol de parcelas dependentes de regulamentação legal, destacam-se: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos; seguro-desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade, em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. b) No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de horas extras e FGTS, limitando a condenação a partir da vigência da Lei Complementar nº 150/15, por entender que os direitos previstos nos incisos III e XIII do parágrafo único do art. 7º da CF/88 não possuem eficácia plena e imediata. c) Em relação às horas extras, verifica-se, assim, o desacerto do acórdão regional ao não considerar que os referidos direitos ostentam efeito imediato e imperativo, ou seja, desde a publicação da Emenda Constitucional nº 72/2013, ocorrida em 03.04.2013. d) No tocante ao FGTS, contudo, por se tratar de norma constitucional de eficácia limitada - dependente, portanto, de regulamentação legal -, correta se mostra a conclusão esposada pelo Tribunal a quo ao limitar a condenação a partir da vigência da Lei Complementar nº 150/15. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no particular' (RR-10784-56.2016.5.03.0005, 3ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/06/2020).

Ora, uma vez que o art. 511, § 1º da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, certo é que seu enunciado deve ser interpretado em conformidade com o ordenamento constitucional, sob pena de fazer letra-morta da determinação do poder constituinte derivado.

Observe-se que a expressão 'interesse econômico' prevista no parágrafo primeiro do art. 511 da CLT, não é um conceito jurídico preciso, logo, não tem um único significado. Sendo assim, é necessário interpretá-lo segundo a Constituição vigente e de acordo com o momento histórico e econômico

superveniente à referida Emenda Constitucional. Não há como se afastar da premissa segundo a qual os empregadores domésticos possuem um mesmo interesse econômico, pois no âmbito das relações de trabalho doméstico eles se encontram no mesmo polo, logo comungam dos mesmos interesses, no sentido de que as normas necessárias ao bom andamento dos serviços desenvolvidos no âmbito das residências lhes sejam adequadas ou favoráveis.

Então, diferentemente do direcionamento adotado na origem, entendo que a controvérsia não deve ser dirimida com base na interpretação restritiva do art. 511, § 1º da CLT. Não há que se falar em uma concepção única de categoria econômica que vise a lucro, sob pena de afrontar as alterações constitucionais benéficas ao empregado doméstico.

Nesse aspecto, importa registrar que a Emenda Constitucional nº 72/2013 veio para reparar discriminação histórica sofrida pela categoria dos trabalhadores que laboram no âmbito residencial. Logo, impedir sua aplicabilidade imediata viria na contramão dos direitos que foram assegurados pelo novo ordenamento constitucional.

A isonomia que integra e caracteriza a reforma do texto constitucional não pode ser negligenciada, por uma interpretação restritiva do texto celetista, de modo a afastar o direito (*reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*) que foi conquistado pela categoria dos empregados domésticos.

Com base nos fundamentos acima expostos, entendo que a Convenção Coletiva acostada com a inicial é aplicável à categoria dos empregados domésticos, motivo pelo qual passo à análise dos pleitos de cesta básica e multa normativa constantes na peça de ingresso¹⁰²⁷ (grifo nosso).

No mesmo sentido, em 19 de outubro de 2021, com fundamentação “*ipsis litteris*” já decidiu a 5ª Turma do TRT da 15ª Região, nos autos do processo 0010834-33.2020.5.15.0062¹⁰²⁸.

Importante ainda mencionar que, em decisões de primeiro grau, já vinha se aplicando esse entendimento desde 2018. Conforme sentença nos autos do processo 0011450-93.2017.5.15.0003, a Juíza de primeiro grau assim decidiu:

SENTENÇA

VISTOS E EXAMINADOS.

Trata-se de Reclamação Trabalhista ajuizada sob o rito sumaríssimo, entre as partes: DEBORA FERREIRA DA SILVA, reclamante, e ALMIR MANTUAN, reclamado. Relatório dispensado na forma do artigo 852-I, da CLT, introduzido pela Lei n. 9.957, de 12 de janeiro de 2000.

DECIDO.

FUNDAMENTAÇÃO.

A autora, empregada doméstica, cujo vínculo empregatício manteve com o réu no período de 16/2/2015 a 11/8/2015, pleiteia FGTS + multa de 40%, desde o início do pacto laboral, ante a vigência, a partir de 1/1/2015, da Convenção Coletiva de Trabalho entre o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região,

¹⁰²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Processo nº 1000812-83.2019.5.02.0032 SP**. Recorrente: Doraci Pereira da Silva. Recorridos: Arantes Jose Noronha Junior e Ariane Marcela Dias Silveira. Relatora: Wilma Gomes da Silva Hernandez. 1 de março de 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1174963659/10008128320195020032-sp/inteiro-teor-1174963669>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Processo nº ATSum- 0010834-33.2020.5.15.0062**. Embargante: Elaine Regina Pineda. Embargado: Nelson Leonel dos Santos. Relator: Alexandre Vieira dos Anjos. 19 de outubro de 2021. Disponível em: [https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/65881604/%293GO-OJ5,-\\$,?highlight=trabalhador,dom%C3%A9stico,conven%C3%A7%C3%A3o,coletiva,aplic%C3%A1vel,EC,72](https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/65881604/%293GO-OJ5,-$,?highlight=trabalhador,dom%C3%A9stico,conven%C3%A7%C3%A3o,coletiva,aplic%C3%A1vel,EC,72). Acesso em: 4 jun. 2022.

Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região e Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região.

Além do FGTS + 40%, pleiteia também multa convencional por descumprimento da cláusula que prevê o benefício do seguro de vida às domésticas.

Dos termos da defesa é fato que o réu não cumpriu os termos convencionais, já que se defende dizendo da inaplicabilidade do respectivo instrumento coletivo de trabalho.

Por primeiro, tem-se que tanto o Sindicato no âmbito da categoria econômica como o profissional possuem registro sindical perante o Ministério do Trabalho e Emprego, conforme ids- bc80c59 e 5de70dc. Por segundo, nos termos dos referidos registros, Sorocaba faz parte da base territorial de ambos.

A Emenda Constitucional nº 72 deu nova redação ao § único do artigo 7º da Constituição Federal, assegurando à categoria dos trabalhadores domésticos o ‘reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho’, previsto no inciso XXVI do referido artigo.

Disso, tenho que não mais subsistem dúvidas quanto à aplicabilidade das convenções coletivas de trabalho na respectiva categoria, já que a norma constitucional, ao ampliar direitos da categoria, teve por fim garantir melhores condições de trabalho, também por via negociada, não havendo se falar, portanto, que o fato de não haver fins lucrativos na relação doméstica seria óbice para afastar sua aplicabilidade.

No que diz respeito ao cumprimento do conteúdo formal do instrumento coletivo,

na forma do artigo 613 da CLT, observa-se regularidade, até porque nada impugnado em sede defensiva acerca do assunto.

Quanto à publicidade do instrumento coletivo, é certo que no âmbito doméstico não há como ser atendido o disposto no § 2º. do artigo 614 da CLT, mas esse fato não pode ser argumento de desconhecimento da negociação coletiva. Veja-se que a autora demonstrou que o Sindicato das Domésticas de Jundiaí e Região, o qual abrange a cidade de Sorocaba, vem, sim, divulgando a existência da Convenção Coletiva de Trabalho no âmbito da respectiva categoria.

Assim, impõe-se igualmente afastar a alegação defensiva.

Considerada plenamente aplicável a CCT juntada com a inicial, passo a analisar os pedidos.

O argumento do réu para não recolhimento do FGTS consiste que negociação coletiva não pode se sobrepor à lei, portanto, se antes de 1/10/2015 (período que antecede a Lei Complementar 150/2015) não havia obrigatoriedade para recolhimento da verba, instrumento coletivo não poderia fazê-lo, mas tenho que não lhe assiste razão. Vejamos.

O recolhimento do FGTS para os domésticos era facultativo até antes de sua instituição pela Emenda Constitucional 72, conforme Lei nº 10.208/2001; portanto, a CCT não criou nenhum direito aos domésticos que contrarie dispositivo legal ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo. Trata-se, pois, de cláusula convencional plenamente válida.

No que concerne ao termo inicial para recolhimento, nos termos do que dispõe o § 1º, do artigo 614 da CLT, as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 dias após a data da entrega junto ao órgão competente e não como pretende crer o réu, que o seja a partir do registro no MTE.

Assim, acolho o pedido para deferir FGTS + multa de 40%, a partir de 7/3/2015, no importe de R\$790,00 (incidentes sobre os salários, 13º salário e aviso- prévio), e a multa de 40%, R\$316,00.

Já em relação ao seguro de vida, trata-se de um benefício que não se confunde com a contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho. E nunca é demais dizer que o ‘caput’ do artigo 7º da Constituição Federal estabeleceu direitos aos trabalhadores, ‘[...] além de outros que visem à melhoria de sua condição social’.

Assim, benefício igualmente devido e, uma vez não cumprido pelo réu, devida a multa estipulada de 15% sobre o piso salarial, que, na época, era de R\$950,00, multa essa aplicada mensalmente. Acolho, no valor de R\$ 855,00.

Conforme declaração contida no id- 9ca69f0, defiro à reclamante os benefícios da Assistência Judiciária Gratuita.[...] ¹⁰²⁹ (grifo nosso).

Por fim, cabe mencionar que o TST também já vem se posicionando dessa forma. Nesse sentido, segue a ementa da 8ª Turma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. NORMAS COLETIVAS. EMPREGADOS DOMÉSTICOS. O Tribunal Regional concluiu pela aplicabilidade das normas coletivas constantes da exordial, firmadas entre o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região, o Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiá e Região e o Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região, haja vista ser incontroversa a existência da categoria dos empregadores domésticos, cujo sindicato respectivo possui registro no Ministério do Trabalho e base territorial que abrange o local em que a obreira presta serviços, bem como o sindicato dos trabalhadores. Nesse contexto, ileos os artigos: 5º, II; 7º, XXVI, e 8º, caput, II, III e VI, da CF. Agravo de instrumento conhecido e não provido ¹⁰³⁰.

Cumprir destacar que muitas decisões sobre o tema estão sendo levadas ao TST, porém, por dificuldade processual no conhecimento do recurso de revista (devido à necessidade do cumprimento de diversos requisitos), várias delas não estão sendo analisadas no mérito.

Dessa forma, é importante mencionar que ainda que existam muitas decisões que não aplicam as convenções coletivas para a categoria do profissional doméstico, já se observam diversas posicionando-se pela aplicabilidade. Isso demonstra que o processo de evolução da sociedade ocorre constante e automaticamente diante das frustrações que os sistemas parciais da sociedade sofrem. Os ruídos externos e irritações provocam uma abertura cognitiva que possibilita ao sistema parcial evoluir, e, nesse momento, é importante que se diga que o subsistema parcial – Direito do Trabalho Doméstico está evoluindo com o reconhecimento das Convenções Coletivas, que estabelecem uma estrutura de expectativas normativas para a categoria.

Havendo decisões nesse sentido, poderá haver maior atuação de outros sindicatos da categoria. Inclusive, com a formação de mais sindicatos de empregadores, visto que os

¹⁰²⁹ Sentença de primeiro Grau. Juíza MARIA CRISTINA BRIZOTTI ZAMUNÉR. Juíza Titular de Vara do Trabalho. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Processo nº 0011450-93.2017.5.15.0003**. Embargante: Almir Mantuan. Embargado: V. Acórdão (Id 7b7d9e1). Relatora: Maria Cristina Brizotti Zamunér. 19 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011450-93.2017.5.15.0003/2#791741f>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**: AIRR - 12846-94.2016.5.15.0018. Embargante: Maria Flavia Reimao de Deo Fragoso. Embargado: Ângela Gomes Bello de Barros. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 29 de novembro de 2019. Disponível em: <https://consulta.processual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=12846&digitoTst=94&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0018&submit=Consultar>. Acesso em: 4 jun. 2022.

direitos previstos na Convenção também podem trazer uma segurança para eles, como, por exemplo: estabelecimento das horas de prontidão; intervalo interjornada durante as horas de prontidão; parâmetros de tempo à disposição; possibilidade de redução de salário e jornada, quando for do interesse do profissional, bem como benefícios que não são onerosos para o empregador e podem trazer qualidade de vida para o profissional, como o “Ben+Familiar”. Não há dúvida de que muitos empregadores preocupam-se com o bem-estar de seus profissionais, inclusive, por vezes, custeando médicos, dentistas, psicólogos, como forma de doação, porém o “Ben+Familiar” é uma forma de trazer acolhimento e dignidade para o profissional, que passa a ser um beneficiário de certos direitos porque a lei (norma coletiva) assim estabelece, e não como forma de “piedade”.

Assim, considerando-se que a atuação Sindical vai muito além da proteção trazida em convenção coletiva, visto que um dos papéis do sindicato é a sua colaboração com o Estado, para o estudo e apresentação de soluções de problemas que envolvam a categoria por ele representada, não há dúvida de que a construção de um direito sindical forte para as empregadas domésticas também atuaria na fiscalização do cumprimento dos direitos positivados, pois, como o trabalhador doméstico labora em âmbito residencial, fica mais difícil a fiscalização de direitos, como o pagamento correto de horas-extras¹⁰³¹. E eis que essa função, então, seria primordial para os empregados domésticos, visto que o ambiente e a forma de trabalho apresentam desafios para regulamentação e fiscalização todos os dias, além da pouca visibilidade dos problemas dos empregados domésticos no âmbito jurídico-social¹⁰³²

1033

Após ser identificada a importância de uma organização sindical especializada para proteger e defender interesses da classe de empregos domésticos, deve-se analisar a dificuldade na comunicação para formação de representação sindical dos empregados e empregadores domésticos.

¹⁰³¹ SILVA, Luã Lillys Costa da. **Direito sindical das (os) empregadas (os) domésticas (os) no Brasil: perspectivas e desafios**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas) -- Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13802/1/LLCS04122018.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰³² SILVA, Luã Lillys Costa da. **Direito sindical das (os) empregadas (os) domésticas (os) no Brasil: perspectivas e desafios**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas) -- Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13802/1/LLCS04122018.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰³³ No capítulo III, identificar-se-á de que forma os Sindicatos e o Ministério Público do Trabalho poderiam trabalhar conjuntamente para esse fim.

3.2.4 Dificuldade da representação sindical do Direito do Trabalho Doméstico

Conforme informação, retirada do site da OIT¹⁰³⁴, em 2016, apenas 4% da categoria de trabalhadoras domésticas e trabalhadores domésticos eram sindicalizados¹⁰³⁵. Após isso, não há nenhum dado sobre o assunto no site da OIT e IBGE¹⁰³⁶.

Ainda, embora não tenha sido abordada a quantidade de profissionais filiadas aos Sindicatos, em pesquisa realizada recentemente com 50 profissionais domésticas¹⁰³⁷, na agência do Sistema Nacional de Emprego (SINE) de Porto Alegre, alguns dados foram observados sobre o Sindicato e relação de trabalho doméstico¹⁰³⁸, sendo identificado que: 32% buscam orientações sobre direitos trabalhistas no Sindicato das Empregadas Domésticas; 50% procuram advogados, e o restante busca informações entre familiares e amigos. Quanto à importância do Sindicato dos Empregados e Empregadores Domésticos, 88% responderam positivamente. Em relação ao conhecimento da existência de sindicatos, 26 pessoas responderam positivamente (sendo que desses 26, somente 21 já procuraram o Sindicato), e outros 24 trabalhadores afirmaram nunca ter ouvido falar sobre a existência de sindicato dos trabalhadores¹⁰³⁹.

Além disso, de modo a levantar alguns dados por amostragem, foi feito contato com alguns Sindicatos¹⁰⁴⁰ das Empregadas Domésticas. O único Sindicato que retornou com informações foi o Sindicato dos Empregados Domésticos de Porto Alegre e Grande Porto Alegre, que mencionou que já tiveram mais de sete mil inscritos, e que, atualmente, há em torno de um mil e quinhentos, porém poucos pagam mensalidade, que custa R\$10¹⁰⁴¹. Os Sindicatos das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo responderam que não passam esse tipo de informação¹⁰⁴².

Assim, os dados levantados demonstram que a representação dos trabalhadores domésticos, embora tenha tanta importância, parece tímida. Isso pode ser consequência da

¹⁰³⁴ A qual faz referência ao **PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Trimestral do IBGE**.

¹⁰³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho doméstico**. [S. l.]: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 4 jun. 2022.

¹⁰³⁶ Verifica-se aqui a falta de dados atualizados, o que pode ser até mesmo uma despreocupação com o tema.

¹⁰³⁷ Essa pesquisa foi realizada no ano de 2019 pelos autores ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 186-188.

¹⁰³⁸ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 186-188.

¹⁰³⁹ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021. p. 186-188.

¹⁰⁴⁰ Nas ligações realizadas, o número de telefone de alguns sindicatos constava como inexistente, e em outros casos o número só chamava.

¹⁰⁴¹ Essa informação foi obtida por telefone.

¹⁰⁴² Essa informação foi obtida por telefone.

longa luta para o reconhecimento da classe e da validade dos instrumentos normativos da categoria, mas existem outras questões.

Uma das principais questões que se constata é o isolamento de cada empregado nas residências em que trabalham, o que dificulta identificar o que está ocorrendo de errado, bem como diminui a perspectiva do coletivo para a solução dos problemas da classe, vivenciados individualmente por esses trabalhadores. Sobre esse ponto, será analisado mais adiante, neste trabalho, como a tecnologia pode superar (ou já está superando) esse problema, inclusive em relação ao alcance de informação sobre direitos e deveres dos empregados e empregadores domésticos.

Além do mais, o Direito do Trabalho Doméstico enfrenta diversas dificuldades. Uma das causas é a origem escravocrata, o que faz com que, muitas vezes, os empregados domésticos não se identifiquem como profissionais ou, em razão de o trabalho doméstico ser carregado de preconceito, prefiram continuar não encarando esse trabalho como uma profissão. Nessa linha, muitas vezes, mulheres jovens pensam no trabalho doméstico como algo provisório, enquanto não ascendem a outro labor. Assim, há uma atribuição do significado social de trabalho temporário ao trabalho doméstico, que é “pensado como uma estratégia momentânea enquanto não se ascende a outro momento de vida”¹⁰⁴³. Conforme Teixeira, “o significado de provisoriedade do trabalho doméstico foi ganhando força. Outro aspecto é a histórica construção social do trabalho doméstico como não sendo uma verdadeira profissão, devendo, assim, ser sucedido por outro, que seria o verdadeiro”¹⁰⁴⁴.

Outro ponto também pode ser o envolvimento emocional entre os contratantes, conforme se verificará, com maior propriedade, no Capítulo III. Porém, o direito coletivo pode auxiliar na comunicação para proteção dos direitos dos trabalhadores, para além dos vínculos afetivos. Conforme a Procuradora-chefe do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Mato Grosso do Sul, Cândice Gabriela Arosio:

Sabemos que, muitas vezes, são trabalhadores que dividem o lar com os seus empregadores e acabam criando um envolvimento emocional. Essa relação pautada pelo afeto geralmente dificulta a proteção dos direitos trabalhistas, como é o caso do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que, por muitos anos, foi afastado da classe. Se existir um sindicato forte, se houver uma

¹⁰⁴³ ÁVILA, Maria Betânia. Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico. In: ÁVILA, Maria Betânia *et al.* (org.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: Núcleo de Reflexão Feminista sobre o Mundo do Trabalho Produtivo e Reprodutivo e SOS Corpo Instituto Feminista para a Democracia, 2008. p. 63-71.

¹⁰⁴⁴ TEIXEIRA, Juliana Cristina. **As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas**. 2015. 414 f. Tese. (Doutorado em Administração) -- Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A5AHWB/1/tese_definitiva_jteixeira.pdf. Acesso em: 16 jun. 2022.

representação coletiva consolidada, provavelmente os direitos ficarão resguardados (ênfatisou)¹⁰⁴⁵.

Logo, a criação do pensamento de coletividade, de consciência de classe para as empregadas domésticas constitui um grande desafio para os sindicatos, principalmente pelo lugar onde é desenvolvida a profissão e pela forma de trabalho. Da mesma forma, os empregadores domésticos não têm um ponto de união, visto que são pessoas físicas que não entendem o trabalho realizado nas suas casas como algo que merece investimento de tempo e preocupação.

Para se poder vislumbrar uma organização sindical do trabalho doméstico de maneira eficaz, é necessário, também, conscientizar o empregado e o empregador doméstico de que existe um liame representativo entre eles, visto que a formação de uma vertente patronal unida, nas convenções coletivas, possibilita que ambos os lados sejam ouvidos, bem como garante o conhecimento e a efetivação dos novos direitos e deveres estabelecidos nessas atuações¹⁰⁴⁶.

A realidade é que a informação é um ponto muito importante para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, e os sindicatos poderiam ser grandes parceiros nisso. Sobre essa questão, Silva, a Coordenadora do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas, comenta:

dado o esforço e dedicação de cada diretora nos sindicatos, nos diversos municípios, no sentido da orientação para as trabalhadoras e organizar a categoria que hoje podemos contar com a proteção da lei sobre os nossos direitos; realizamos seminários estaduais, regionais, quando possível, e a reunião nacional, bem como o congresso nacional da categoria¹⁰⁴⁷.

Entretanto, não há dúvida de que a falta de sindicalizados e, tão logo, de recursos para os sindicatos é grande óbice da organização sindical das empregadas domésticas. Nesse sentido, é preciso que se analise de que forma as informações podem chegar aos profissionais

¹⁰⁴⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Herança escravocrata e informalidade**: desafios impostos à filiação sindical dos domésticos. Terceira edição do simpósio sul-mato-grossense aponta longo caminho de luta pela equiparação a outras categorias de trabalhadores; primeira vítima da Covid-19 no Brasil era doméstica. Brasília, DF, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/heranca-escravocrata-e-informalidade-desafios-impostos-a-filiacao-sindical-dos-domesticos-1>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰⁴⁶ SILVA, Luã Lillys Costa da. **Direito sindical das (os) empregadas (os) domésticas (os) no Brasil**: perspectivas e desafios. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas) -- Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13802/1/LLCS04122018.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰⁴⁷ SILVA, Eliete Ferreira da. **História**: o trabalho doméstico no Brasil. Campinas: Sinddomcampinas, 2012. p. 1. Disponível em: <https://sinddomcampinas.wordpress.com/historia/>. Acesso em: 12 out. 2018.

de maneira a trazer a conscientização da importância da união sindical¹⁰⁴⁸. Certamente, a disseminação de informações, promovendo o diálogo entre os representantes e a classe, de maneira que as empregadas domésticas saibam o que a entidade sindical irá defender, tornará os sindicatos das empregadas domésticas entidades representativas.

Para tanto, pode haver um trabalho conjunto dos Sindicatos, Estado, Ministério Público, Poder Judiciário e da sociedade em si, realizando, dessa maneira, a solidariedade social enquanto ferramenta para ajudar a parcela da sociedade mais hipossuficiente, inclusive no fornecimento de informações. Isso é primordial para haver a garantia da dignidade pessoal e profissional das empregadas domésticas.

Após se analisar a importância dos sindicatos e das convenções coletivas, bem como do entendimento de sua aplicabilidade, sendo demonstrado que essa é uma alternativa para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno, identificou-se que há uma representatividade tímida desses empregadores, decorrente de diversos fatores. Portanto, é preciso que se analisem, também, outras formas de institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, como os meios tecnológicos, os acordos entre empregados e empregadores e as ações políticas, o que se fará a seguir.

¹⁰⁴⁸ SILVA, Luã Lillys Costa da. **Direito sindical das (os) empregadas (os) domésticas (os) no Brasil: perspectivas e desafios**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas) -- Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13802/1/LLCS04122018.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

4 COMUNICAÇÃO DO SISTEMA JURÍDICO, ECONÔMICO E TECNOLÓGICO PARA INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO: CONTRATO DE TRABALHO, FRATERNIDADE, AÇÕES POLÍTICAS E TECNOLOGIA

Conforme abordado, resta ultrapassada a ideia de ordem e hierarquia na tarefa legislativa do poder do Estado, visto que o dogmatismo, individualmente, não conseguiu - e não consegue - acompanhar as transformações sociais, tornando-se insuficiente, diante da complexidade da sociedade, não sendo, assim, suficiente para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico¹⁰⁴⁹.

Diferentemente de outras categorias, o trabalho doméstico, embora seja uma das atividades laborativas mais antigas, somente entre 2013 e 2015 recebeu um tratamento legislativo que trouxe direitos mínimos aos trabalhadores dessa categoria. Em paralelo à “nova legislação”, há uma grande necessidade de se ultrapassar a barreira de preconceitos criados pela história desse tipo de trabalho e buscarem-se comunicações efetivas e solidárias da sociedade, através de contratos de trabalho, ações políticas e tecnologia para a institucionalização de um Direito do Trabalho Doméstico digno.

Nesse sentido, faz-se necessário analisar de que forma pode ocorrer a comunicação entre o sistema jurídico, político, econômico e, por vezes, também tecnológico para essa institucionalização. É importante reiterar que os sistemas altamente complexos são, simultaneamente, autônomos e dependentes. Na realidade, são altamente dependentes e independentes em relação ao meio. Exemplificando: “sabe-se das dificuldades da política, quando a economia não floresce; dos problemas da economia, quando a política não pode oferecer, mediante regulações do Direito, garantias jurídicas”¹⁰⁵⁰. Assim, a previsão de leis para o profissional doméstico é importante, porém não pode gerar um desemprego em massa e inviabilizar contratos de trabalho, e, muitas vezes, as leis não são o suficiente para regular relações de trabalho. Portanto, contratos de trabalho representam a comunicação entre o sistema jurídico e econômico, e as ações políticas são cada vez mais necessárias para que os direitos dos trabalhadores sejam institucionalizados na sociedade.

Dessa forma, é preciso que se busquem outras formas de institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico. Para tanto, neste capítulo, será analisado, na primeira parte, o

¹⁰⁴⁹ Reiterando que isso não retira sua grande importância.

¹⁰⁵⁰ LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 124.

acoplamento entre o sistema econômico e o Subsistema Direito do Trabalho Doméstico através de acordo entre empregado e empregador, materializado pelo contrato de trabalho, como mecanismo de comunicação e acoplamento estrutural institucionalizante. Em seguida, na segunda parte, será abordado o acoplamento do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, Sistema Econômico e Político, através de políticas públicas, e, por fim, na última parte, como a tecnologia está influenciando na institucionalização de um Direito do Trabalho Doméstico digno.

4.1 O ACOPLAMENTO DO SISTEMA ECONÔMICO E DO DIREITO ATRAVÉS DO CONTRATO DE TRABALHO COMO MECANISMO DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONALIZANTE: REGULAÇÃO REGULADA E A AFETIVIDADE E FRATERNIDADE PRESENTES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO

Conforme mencionado no capítulo anterior, a representatividade dos trabalhadores domésticos em nível sindical parece tímida, e as expectativas normativas por convenção coletiva sé existem no estado de São Paulo. Ademais, as convenções coletivas não estabelecem regras sobre questões específicas, quando, por exemplo, o empregado dorme na residência do empregador, sendo silente quanto a isso. Além do mais, por vezes, a própria LC nº 150/2015 e a Convenção da Categoria estabelecem a necessidade de regulamentação das regras trabalhistas ao empregado e empregador diante de contratos de trabalhos, aditivos contratuais, como, por exemplo, o pacto da redução de intervalo intrajornada para 30 minutos, aplicação da jornada compensatória e banco de horas.

Dessa maneira, ocorre que, mesmo após a LC nº 150/2015 entrar em vigor , acordos entre empregado e empregador são constantemente realizados para ajustar relações de trabalho diante da necessidade dessa relação como uma forma de comunicação capaz de contribuir para a institucionalização da efetividade do Direito do Trabalho Doméstico digno. O que é estabelecido no contrato deve respeitar o que já está previsto de direitos mínimos ao empregado doméstico Quando há algum abuso por parte do empregador nas cláusulas contratuais, a proteção da profissional, muitas vezes, efetiva-se somente via judicial. Assim, direitos mínimos devem ser observados. Nesse sentido, o sistema jurídico cumpre sua função, impedindo que o empregador, por exemplo, deixe de realizar uma infração por causa da norma. Além disso, no Direito do Trabalho Doméstico, há a presença da afetividade, que rege, muitas vezes, essas relações trabalhistas.

4.1.1 Contrato de trabalho – Acoplamento do Subsistema do Direito do Trabalho

Doméstico e econômico

Há um acoplamento do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico e o Econômico quando os dois aperfeiçoam um contrato, estabelecendo regras, remunerações, direitos e deveres, em que estão de acordo ambas as partes. Nesse sentido, quando acontece o acoplamento estrutural entre dois sistemas, há uma espécie de coordenação estável das operações respectivas, pois, caso ocorresse a fusão, haveria a corrupção dos sistemas, gerando o caos.

Note-se que o dinheiro, observado sistemicamente, como meio de comunicação simbolicamente generalizado, é um símbolo próprio do sistema econômico, responsável por afirmar a autonomia desse sistema (diferenciação funcional). Não obstante, sistema econômico e sistema jurídico se interpenetram comunicativamente (por meio do contrato e da propriedade), porém, sem se corromperem: ambos os sistemas mantêm-se autônomos, operativamente fechados, reproduzindo-se a partir de suas próprias comunicações. Isso leva a se concluir que uma comunicação jurídica não pode ‘entrar’ no sistema econômico e uma comunicação econômica, por sua vez, também não pode corromper o sistema jurídico. Assim, podemos observar o contrato, em Luhmann, entendendo o Direito e a Economia como sistemas sociais autopoieticos, isto é, como sistemas funcionalmente diferenciados, operativamente fechados, com códigos binários próprios, mas com abertura cognitiva a irritações provenientes do ambiente, em um constante enfrentamento com a complexidade social. O contrato, nessa perspectiva, repita-se, é simultaneamente uma operação jurídica e econômica, quer dizer, um acoplamento estrutural ¹⁰⁵¹.

Então, o contrato, a partir do acoplamento estrutural, é a forma de explicar como é possível a comunicação entre diferentes sistemas, sendo, assim, uma forma “privilegiada de comunicação, acoplando os sistemas do Direito e da Economia”¹⁰⁵², em que os sistemas se mantêm através de suas operações peculiares e exclusivas, com base na auto-observação mediada pelo código binário, permanecendo a autonomia ou independência do sistema no campo de suas operações. “Não há, no entanto, uma obrigatoriedade na atividade jurídica da periferia, ou seja, ninguém está obrigado a celebrar contratos”¹⁰⁵³, porém, se assim fazem, é devido à necessidade

¹⁰⁵¹ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 354, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹⁰⁵² LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 2002. p. 524. (Colección teoria social).

¹⁰⁵³ Não há, no entanto, uma obrigatoriedade na atividade jurídica da periferia, ou seja, ninguém está obrigado a celebrar contratos, ao contrário das cortes, obrigadas a julgar e, em última análise, a criar normas através da interpretação. ARAÚJO, Gustavo de Carvalho. **Análise sobre possíveis causas da reforma trabalhista à luz da teoria funcionalista de Niklas Luhmann**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (bacharel em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/21667/1/2018_GustavoDeCarvalhoAraujo_tcc.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

de ajuste e reprodução do sistema jurídico, deixando estabelecido o que as partes propõem-se a contratar. Daí a causa de o contrato estar relacionada com os aspectos objetivo e subjetivo: “*objetivo*, isto é, como finalidade típica normal desejada pelo ordenamento jurídico a respeito dos contratos, e *subjetivo*, isto é, como fim real e prático que as partes se propõem ao contratar”¹⁰⁵⁴.

Nessa lógica, cada contratante tem o objetivo de adquirir um resultado jurídico próprio, e é isso o que impulsiona as pessoas a firmarem pactos, na expectativa de que cada qual cumprirá com aquilo a que se obrigou¹⁰⁵⁵. O contrato, assim, pode ser uma forma de redução de complexidade:

Nesse diapasão, não se pode entender o comportamento humano através de expectativas comportamentais de primeira ordem. De suma importância também é o entendimento das expectativas de ordens superiores, em outras palavras, as expectativas de expectativas. Ter a possibilidade de prever o que os outros esperam é um passo imprescindível rumo à redução de complexidade e, ao mesmo tempo, um grande desafio em sociedades modernas e plurais¹⁰⁵⁶.

A posição do acoplamento estrutural no contrato de trabalho doméstico fica clara ao se perceber que o pagamento das obrigações trabalhistas, bem como os encargos, ocorre devido ao ajuste contratual entre as partes, desde que se inicia o contrato de trabalho. Nesse sentido, “a payment can be at the same time (but only at same time) the fulfillment of a contractual obligation in the legal system and part of an economic transaction which transfers the capacity to make further payments in the economic system”¹⁰⁵⁷.

Um contrato básico de trabalho doméstico, sem ajuste de questões específicas entre as partes, reconhece o profissional como um empregado doméstico para fins de aplicação de regras e direitos aplicados a toda a coletividade, ou seja, o que está previsto na LC nº 150/2015, nas convenções coletivas da categoria (se na região houver). Porém, além do que está previsto nas regras gerais, o direito pode ser reproduzido por contratos com regras específicas, criando-se novas expectativas normativas entre as partes. De acordo com Supiot:

¹⁰⁵⁴ ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia. **Derecho del trabajo**. Madrid: Civitas, 2006. p. 201.

¹⁰⁵⁵ NAHAS, Thereza. O novo direito do trabalho: institutos fundamentais–impactos da reforma. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 156.

¹⁰⁵⁶ ARAÚJO, Gustavo de Carvalho. **Análise sobre possíveis causas da reforma trabalhista à luz da teoria funcionalista de Niklas Luhmann**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (bacharel em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/21667/1/2018_GustavoDeCarvalhoAraujo_tcc.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹⁰⁵⁷ “Um pagamento pode ser ao mesmo tempo (mas apenas ao mesmo tempo) o cumprimento de uma obrigação contratual no sistema jurídico e parte de uma transação econômica que transfere a capacidade de efetuar pagamentos adicionais no sistema econômico”(tradução nossa). LUHMANN, Niklas. Operational closure and structural coupling: the differentiation of the legal system. **Cardozo L. Rev.**, [S. l.], v. 13, p. 1437, 1991.

Assí, después de haber contribuído a forjar un fuerte sentimiento de identidad colectiva, y acimentar la colectividad de los trabajadores, el derecho del trabajo participa hoy de su pérdida. Víctima de su éxito, no es un derecho rústico, basado en una definición jurídica simple y única de la relación de trabajo, sino, por el contrario, un derecho complejo que hace depender la situación jurídica de cada trabajador de la combinación de un número cada vez más grande de parámetros (edad, antigüedad, tamaño de la empresa, rama profesional, acuerdos de empresa, tipo de contrato, puesto en la jerarquía, etc). En este contexto, la identidad colectiva, que procedía de una posible identidad profesional que procede de las capacidades propias de cada individuo. De la identidad colectiva por medio del trabajo, se puede pasar a una identidad individual en el trabajo¹⁰⁵⁸.

Desse modo, a forma de se identificar uma identidade individual do trabalho é estabelecendo regras específicas ao contrato de trabalho. Uma das formas de autopoiese do sistema jurídico pode ser observada mediante distintos acoplamentos estruturais, e os contratos, sem dúvida, são um exemplo privilegiado de acoplamento estrutural, visto que são operações que possuem a capacidade de estabilizar uma diferença específica mediante a indiferença frente ao resto¹⁰⁵⁹. Essa diferença, na relação específica, traz o benefício da informação, que auxilia a responder a certas complexidades e necessidades reais¹⁰⁶⁰. Conforme Barreto: “Não obstante, em um sistema social autopoietico marcado pela complexidade, já não se admite uma contextura única, monolítica, pois vivemos, atualmente, um quadro de policontexturalidade devido à diferenciação funcional da própria sociedade”¹⁰⁶¹.

No artigo “O Contrato e Autopoiese: uma observação sociológico-jurídica em Luhmann e Teubner”¹⁰⁶², Barreto observa que, no que se refere ao contrato, Teubner vai mais além do que Luhmann¹⁰⁶³, mencionando que, para Teubner, ao invés de pensarmos em um

¹⁰⁵⁸ “Assim, depois de ter contribuído para forjar um forte senso de identidade coletiva e para cimentar a coletividade dos trabalhadores, o Direito do Trabalho, hoje, participa de sua perda. Víctima do seu sucesso, não é um direito grosseiro, baseado numa definição jurídica simples e única da relação laboral, mas, pelo contrário, um direito complexo, que faz depender a situação jurídica de cada trabalhador da combinação de um número cada vez maior de parâmetros (idade, antiguidade, porte da empresa, ramo profissional, contratos da empresa, tipo de contrato, posição na hierarquia etc). Nesse contexto, a identidade coletiva, que veio de uma possível identidade profissional que advém das habilidades de cada indivíduo. Da identidade coletiva ao trabalho, pode-se passar a uma identidade individual no trabalho”. (tradução nossa). SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 120.

¹⁰⁵⁹ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 352, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 09 jun 2022.

¹⁰⁶⁰ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 528.

¹⁰⁶¹ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 352, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 09 jun 2022.

¹⁰⁶² BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Contrato e autopoiese: uma observação sociológico-jurídica em Niklas Luhmann e Gunther Teubner. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 15, n. 3, p. 173, 2013.

¹⁰⁶³ Para Luhmann, Sociólogo do Direito que identificou o contrato como um mecanismo de acoplamento estrutural, os acoplamentos estruturais limitam e delimitam, de modo que observações semelhantes podem ser verificadas na chamada “juridificação do contrato”. Nesse sentido, a validade jurídica do contrato pode

contrato como uma relação de troca cooperativa entre agentes humanos, deveríamos aceitar sua complexa realidade, de que “o contrato funda-se em uma relação conflituosa entre discursos, jogos linguísticos, sistemas, textualidades projetos colidentes”¹⁰⁶⁴. Para Teubner, o contrato desvela-se tridimensionalmente, como: 1) obrigação não individual; 2) projeto discursivo; 3) tradução interdiscursiva¹⁰⁶⁵. Como obrigação não individual, esse não vincula a “vontade autêntica” dos homens, mas, sim, seus interesses, construídos socialmente, através de textos, sendo substituída a noção de vontade pelo conceito Luhmanniano de expectativa, o qual sugere a estabilização temporal do sentido normativo¹⁰⁶⁶. No que se refere ao contrato visto como projeto discursivo, sua dimensão intertextual transcende a perspectiva econômica tradicional (troca de recursos), sendo visto como um projeto que obriga pelo menos três discursos (produtivo, econômico e jurídico) para sua realização. Para Barreto:

Note-se que tal perspectiva é plenamente conciliável com o fechamento operacional sistêmico sustentado por Luhmann, não rechaçando a existência de um ponto de contato entre sistemas. A diferença é que, para Luhmann, o ‘contato’ (estímulos) entre os sistemas ocorre via acoplamento estrutural, enquanto para Teubner é o projeto discursivo que vincula os sistemas¹⁰⁶⁷.

Por fim, o contrato como tradução interdiscursiva significa que o contrato traduz, interdiscursivamente, projetos distintos. Assim, ele é elaborado, em regra, em três linguagens: a) obrigações jurídicas; b) custos e benefícios econômicos; e c) bens e serviços envolvidos, sendo que a sua execução significa a tradução mútua e bem-sucedida desses três projetos discursivos¹⁰⁶⁸.

Dessa forma, observando-se os contratos de trabalho doméstico¹⁰⁶⁹, verifica-se que há um acoplamento estrutural, que permite a comunicação entre Economia e Direito, e ele deve ser observado a partir de um acoplamento estrutural que respeite um mínimo de preservação dos direitos dos trabalhadores, como um símbolo unificador da comunicação entre subsistemas que realizam funções distintas. Esse é o objetivo prioritário da complexa

ser considerada independente dele, e, por isso mesmo, o contrato resulta apropriado como mecanismo de acoplamento estrutural. LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 2002. p. 527. (Colección teoría social).

¹⁰⁶⁴ TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 281.

¹⁰⁶⁵ TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 282.

¹⁰⁶⁶ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Contrato e Autopoiese: uma observação sociológico-jurídica em Niklas Luhmann e Gunther Teubner. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 15, n. 3, p. 173, 2013.

¹⁰⁶⁷ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Contrato e autopoiese: uma observação sociológico-jurídica em Niklas Luhmann e Gunther Teubner. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 15, n. 3, p. 183, 2013.

¹⁰⁶⁸ TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 110.

¹⁰⁶⁹ Alain Supiot sugere a existência de uma balcanização das formas de emprego e uma promoção do contrato, em detrimento do estatuto adquirido pelos trabalhadores. Longe de ser um espaço de equilíbrio, o Direito do Trabalho é, mais do que nunca, um Direito de feição contratual. SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 34-37.

sociedade atual, visto que os trabalhadores são aqueles que são expostos aos mais diversos riscos da precarização e acabam se encontrando em situação de vulnerabilidade, em especial econômica, diante de uma economia em recessão.

O que ocorre é que no sistema social existem subsistemas que realizam funções distintas, com interesses distintos. Tais interesses, por vezes, vinculam-se ou confrontam-se, dependendo da situação dada. Consequentemente, cada sistema considera como “realidade” algo que pode ser diferente do que pensa outro sistema funcional¹⁰⁷⁰. Porém, o contrato, nesse contexto,

[...] é uma figura que pode ser vista como um ‘símbolo unificador’. Dito de outro modo, o contrato se apresenta como uma realidade para o sistema jurídico e outra bem distinta para o sistema econômico, ainda que, temporalmente, tais realidades se cristalizem ao mesmo tempo, simultaneamente, ou seja, como uma mesma e única operação social. A diferença motriz reside, notadamente, no código a partir do qual ambos os sistemas operam, ainda que a operação seja sempre uma só para ambos os sistemas¹⁰⁷¹.

Conforme Teubner, os “elementos não consensuais do contrato” buscam uma reconstrução interna com objetivo do ponto em comum:

Tais exigências surgem, assim, como estruturas de expectativas do ‘sistema contratual’, em três níveis diferentes da sua formação: 1) em nível das relações pessoais entre as partes contratantes (nível de interação); 2) em nível do mercado e da organização, para lá do mero contrato individual (nível institucional); 3) em nível da inter-relação entre os grandes subsistemas sociais, como ‘política’, ‘economia’ e ‘direito’ (nível societário). Esses níveis devem ser entendidos não como patamares hierárquicos, mas, antes, como modos distintos de desenvolvimento do sistema, tornados gradualmente independentes uns dos outros, que encontram no contrato, a que todos estão ligados, uma espécie de ponto comum¹⁰⁷².

Esse ponto comum no contrato de trabalho doméstico pode ser identificado no objetivo de um bom relacionamento, confiança e segurança que atendam à necessidade do empregador, bem como o bem-estar e os direitos do profissional doméstico.

Assim, uma das formas que podem ser utilizadas para organizar as relações de trabalho doméstico diante de uma regulamentação relativamente nova, que não foi capaz de

¹⁰⁷⁰ COCA, Juan R.; PINTOS, Juan Luis. (Re) construcción analógica y policontextual de la actividad científica. **Argumentos de Razón Técnica**, [S. l.], p. 13-26, 2008.

¹⁰⁷¹ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 353, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 09 jun. 2022.

¹⁰⁷² TEUBNER, Günther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 236.

prever todas as possibilidades, é a produção de contratos, que representam “constituições autônomas”¹⁰⁷³, as quais não se esgotam nas normas do direito constitucional estatal¹⁰⁷⁴.

Conforme Rocha e Costa,

se, por um lado, Luhmann descreve as possibilidades de observação da consolidação histórica dos sistemas sociais na sociedade mundial, cada qual com seu tipo de comunicação e funções específicas, determinando seus limites face ao entorno e suas possibilidades de evolução por meio de um processo autônomo comparado à autopoiese dos sistemas vivos e psíquicos (Autopoiese), por outro, Teubner vale-se dessa concepção para observar o modo como os regimes privados (de modo autopoietico) dotam-se de autonomia no âmbito da sociedade [...], reproduzindo comunicação jurídica e com o poder de vincular e limitar atos de comunicação de outros sistemas, formando verdadeiras constituições para além dos tradicionais sistemas do Direito e da Política¹⁰⁷⁵.

Logo, o que Luhmann observa como autopoiese dos sistemas sociais, Teubner descreve como a formação de constituições parciais na sociedade, e, por analogia, pode-se dizer que os contratos poderiam ser constituições autônomas entre as partes, que não estão vinculadas aos tradicionais sistemas do Direito e da Política¹⁰⁷⁶.

Dessa forma, assim como as convenções coletivas, os contratos de trabalho de relações domésticas podem representar uma normatividade fragmentada¹⁰⁷⁷. Isso se coaduna com a afirmação de Luhmann de que a reprodução do sistema jurídico dá-se com a Constituição, leis, atos da administração, contratos, decretos e da jurisprudência, todos programas do Sistema Direito¹⁰⁷⁸. O Direito, assim, pode ser produzido também através dos contratos, “uma construção de alta complexidade estruturada”¹⁰⁷⁹, satisfazendo à necessidade de ordenamento na sociedade. Sem o Direito, não há orientação de conduta no meio social.

¹⁰⁷³ TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 27.

¹⁰⁷⁴ [...] que resultam de uma interação entre autorregulação econômica e normatização jurídico-política. TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 74.

¹⁰⁷⁵ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **Constitucionalismo social**: constituição na globalização. Porto Alegre: Fi, 2021. p. 39.

¹⁰⁷⁶ Formam-se, portanto, âmbitos autônomos, com comunicação jurídica própria na sociedade, o que Luhmann descreveria como autopoiese dos sistemas sociais, e Teubner denomina Constituições. Teubner tratou de incluir a evolução no conceito de autopoiesis, no âmbito do Direito, assim como há tendências similares na teoria da organização da empresa, quando se a considera como tendência gradual de autonomia. Chega-se, assim, ao conceito de autonomia relativa: em algumas vezes, mais dependente do meio; em outras, mais autônoma. TEUBNER, G. **Recht als autopoietisches system**. Frankfurt: Suhrkamp, 1989. HAFERKAMP, H.; SCHMID, M. (org.). **Sinn, Kommunikation und Soziale Differenzierung**, Frankfurt: Suhrkamp, 1987 *apud* Luhmann, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 124.

¹⁰⁷⁷ Porém, nesse caso, não enfrentaria o problema mencionado por Teubner no que se refere à ideia de que a violação de suas disposições não pode ser reprimida por meio da utilização da força do Estado, como ocorre em fragmentos de normas de constituições parciais globais.

¹⁰⁷⁸ LUHMANN, Niklas. **Sistemas sociais**: esboço de uma teoria geral. Petrópolis: Vozes, 2016. p. 46.

¹⁰⁷⁹ LUHMANN, Niklas. **Sistemas sociais**: esboço de uma teoria geral. Petrópolis: Vozes, 2016. p. 199.

Nesse sentido, juridicamente, o contrato é visto como o instrumento adequado de modo a estabelecer uma relação social normativa, para onde convergirão as expectativas das partes, expectativas essas que serão estabilizadas temporalmente¹⁰⁸⁰. A realidade é que a situação social sempre é indeterminada, e o contrato é uma forma de ajustar as expectativas das partes. Ele tem de ser construído sob as estruturas, expectativas normativas já existentes no sistema, visto que esse sistema tem como função: regular as relações de poder constitutivas da esfera laboral. Trata-se, portanto, de uma expectativa normativa que as partes, empregado e empregador doméstico, podem possuir. E, mesmo diante de situações conflituosas complexas e contingentes, podem ter expectativas mantidas, traduzindo as vontades dos polos contratantes. Conforme Rocha, “em um contexto de complexidade, o universo jurídico - contrato jurídico e outros meios utilizados pelo Direito para sua regulação - não permanece isolado dos efeitos de tais mudanças¹⁰⁸¹”.

Nessa lógica, segue-se a ideia do pluralismo jurídico, no sentido de que o Estado não é o único centro produtor de normatividade, nem mesmo no nível constitucional¹⁰⁸², havendo, assim, o esvaziamento do que se denomina como única fonte produtora de normatividade, surgindo o pluralismo jurídico, que resulta em uma grande mudança teórica e política, ocorrida no século XX e no início do século XXI. Torna-se também cada vez mais difícil a possibilidade de ser fixo o local oficial de produção normativa, visto que o processo de normatização dilui-se na teia das relações comunicativas da sociedade global, com a distribuição desse poder a um incontável número de organizações descentralizadas¹⁰⁸³. Isso porque, com a evolução social, a organização do Estado apresenta dificuldades como soberano e único legítimo para produzir normatividade, visto que sua estrutura tradicional não é mais suficiente, e, assim, surgem outros centros produtores de direito na sociedade. André Jean Arnaud sublinha que “o pluralismo é que dá conta, hoje, da realidade cotidiana, lá onde o

¹⁰⁸⁰ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Da autopoiese ao hiperciclo do sistema jurídico. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 353, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/18391/18220>. Acesso em: 09 jun. 2022.

¹⁰⁸¹ ROCHA, Leonel Severo; MAIA, Selmar José Maia. A perspectiva sistêmica autopoietica nas relações contratuais frente à contemporaneidade. *In*: Coordenadores: POLI, Luciana Costa; FIUZA, César Augusto de Castro; REZENDE, Elcio Nacur. **Direito civil**. Florianópolis: FUNJAB, 2013. p. 2. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=148>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹⁰⁸² ROCHA, Leonel Severo. Observação Luhmanniana. *In*: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson (org.). **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos. São Leopoldo: Karywa, 2019. p. 395.

¹⁰⁸³ Indo um pouco mais além, pode-se entender que essas organizações descentralizadas podem ser identificadas na relação empregado e empregador pessoa física também. SILVA, Lenara Giron da. **A estrutura do sistema do direito do trabalho em uma sociedade mundial além da OIT**: OMC e organizações sindicais internacionais. 2015. 160 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2015. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4872>. Acesso em: 05 maio 2022.

monocentrismo muito oficial não é mais capaz de fazê-lo”¹⁰⁸⁴. Tal pluralismo é provocado pelo sucesso da Sociologia do Direito, e, nessa linha de raciocínio, subscrevem-se os ensinamentos de Rocha e Atz, que declaram:

[...] Como consequência da perda de soberania do Estado e da fragmentação da sociedade, o direito coevolui com diferentes racionalidades que operam mediante codificações próprias, e a razão do Estado não mais é compreendida como única esfera de emanção de normatividade. Surge o pluralismo de agentes, de atores na sociedade, e sua diferenciação por papéis, culturas, isto é, há um pluralismo de fontes legislativas e de sujeitos de direitos [...] ¹⁰⁸⁵.

No cenário de pluralismo jurídico e diversificação das fontes de Direito do Trabalho, outra imagem deve ser adotada para representar as relações que produzem normatividade - de um modelo hierarquizado a um modelo totalmente descentralizado, com múltiplas conexões -, razão pela qual se faz referência à rede (ou à teia), na linha em que trabalha Ost¹⁰⁸⁶. Assim, o modelo hierárquico é substituído pelo circular. Nesse nível de observação, não existe diferença, por exemplo, entre a lei e o contrato¹⁰⁸⁷. Assim sendo, na configuração da falta de um protagonista real e verdadeiro para entender as necessidades do contrato de trabalho doméstico, há um caminho aberto ao acoplamento estrutural, que ocorre mediante um contrato de trabalho entre as partes.

Nesse sentido, impõe-se a necessidade de os dois subsistemas estarem abertos para um possível acoplamento e a troca de informações, de modo a buscar quais são as estruturas comunicacionais que devem ser utilizadas (através de cláusulas contratuais) para a efetividade do caso em questão, a qual será realizada posteriormente e autopoieticamente, levando-se em consideração a peculiaridade de cada sistema.

Dessa maneira, considerando-se a própria complexidade da ciência jurídica, a qual enseja a sua constante modificação, de modo que o Direito possa ser menos distante do tempo em que se produzem as transformações sociais, trouxe-se a tese do transconstitucionalismo. A ideia central desse pensamento é possibilitar um diálogo – uma troca – entre os diferentes

¹⁰⁸⁴ “A monocentricidade, admitida como postulado da teoria positivista legalista, na crença, transformada em certeza, de que tudo que diz respeito à soberania estatal, a começar pelo direito, emanando apenas de uma fonte legítima, e apenas uma”, não tem mais sentido. ARNAUD, Andre-Jean. **O direito entre a modernidade e globalização**: lições de filosofia do direito e do Estado. Tradução de Patrice Charles Wuillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 16.

¹⁰⁸⁵ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo intersistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. **Relações de consumo**: globalização. Caxias do Sul: Educs, 2010. p. 110.

¹⁰⁸⁶ OST, François. **Contar a lei**: as fontes do imaginário jurídico. Tradução de Paulo Neves. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2004. p. 13.

¹⁰⁸⁷ LUHMANN, Niklas. **The self-reproduction of law and its limits**. Conference Materials: Autopoiesis in law an society. Florence: European University Institute, 1984. p. 180.

ordenamentos jurídicos, sejam eles estatais ou não estatais, em busca da melhor interpretação possível para um determinado caso concreto. A partir dessa tese, seria possível resolver diversos problemas que atingem os subsistemas sociais, sem haver uma destruição do próprio conjunto. Isso porque se trata de uma nova racionalidade, que permite os empréstimos jurídicos, fomenta o aprendizado a partir dos ideais dos outros nichos normativos – tudo em prol de uma melhor solução. Não há, portanto, a superioridade, a hierarquia de um ou de outro sistema, mas, na verdade, uma solução pautada em cada situação fática, em cada realidade¹⁰⁸⁸.

Assim sendo, no pluralismo jurídico, transconstitucionalismo, não há hierarquia normativa, mas uma preocupação com o bem-estar do ser humano, que, no caso em análise, reflete-se na redução de informalidade do trabalho doméstico, na inclusão de dignidade a esse trabalho e, conseqüentemente, no cumprimento de direitos trabalhistas.

Na ideia de insuficiência das leis advindas dos trâmites legislativos formais, revela-se a importância das irritações provocadas no Sistema do Direito como condição para a ocorrência de sua reprodução autopoiética, com o fim de que a lógica estrutural não confie somente na organização estatal, na Constituição e na LC nº 150/2015. Considerando-se que a principal função do Direito é o controle de tempo, é necessário que sejam criados mecanismos efetivos de decisão para se produzir o futuro, visto que, quando o Direito não controla o tempo, os riscos de complexidade ampliam-se¹⁰⁸⁹ e agrava-se a desordem social.

Nessa perspectiva, a relação contratual aparece como um sistema de interação autorreprodutivo entre as partes contratantes, cujas estruturas seriam construídas justamente graças à relação conflitual com um meio envolvente autodefinido (ou seja, um meio envolvente construído comunicativamente entre as partes contratantes)¹⁰⁹⁰. Dessa forma, o contrato sempre representa uma garantia para a sociedade, pois permite a criação de imperativos contratuais na busca de evitar conflitos e litígios entre os contratantes. Por certo, o contrato de trabalho doméstico, seja ele verbal ou escrito, representa uma relação contratual de promessa e confiança¹⁰⁹¹. Nesse sentido, pode-se dizer que a promessa e a confiança são os elementos que vinculam a celebração de um contrato e formam expectativas.

¹⁰⁸⁸ SQUEFF, Tatiana de AFR Cardoso; SQUEFF, André Bassani. A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 235, 2017.

¹⁰⁸⁹ ROCHA, Leonel Severo. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (coord.). **A construção sociojurídica do tempo**. Curitiba: Juruá. 2012. p. 30-32.

¹⁰⁹⁰ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoiético**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1989. p. 269.

¹⁰⁹¹ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna; ROCHA, Leonel Severo. Confiança, Virtude e Perdão como Fontes do Direito. **Revista Estudos Legislativos**, Brasília, DF, n. 4, p. 02, 2010.

Assim, retoma-se a ideia, já trazida no capítulo I, quanto ao pluralismo jurídico e à fragmentação constitucional, de que normas do Estado possuem cada vez mais dificuldades no atuar autônomo das estruturas criadas no interior de diferentes Sistemas Sociais¹⁰⁹².

Buscam-se, portanto, novas reproduções do sistema através da comunicação, ou seja, o sistema se autorreproduz por meio dela. Para tanto, é importante que exista um meio de comunicação que permita a autorreprodução da comunicação. Na perspectiva tradicional, as pessoas comunicam-se porque se entendem; na perspectiva da teoria dos sistemas de Luhmann, cada vez que se gera comunicação, gera-se a diferença, a comunicação cria algo novo.

A comunicação, então, caracteriza-se pela autorreprodução, e ela é mais interessante quando produz a diferença¹⁰⁹³. Porém, conforme Rocha, “quando eu quero convencer alguém, é preciso recorrer à repetição”¹⁰⁹⁴. Assim, à medida que novas regulamentações podem ser previstas em contratos de trabalho, há uma diferença, algo novo está previsto, e a validade quanto a isso é sua repetição. Se, por exemplo, restar registrado no contrato de trabalho que um profissional dorme por opção na residência dos empregadores, não sendo devido nenhum adicional, e, em uma eventual discussão judicial, o Poder Judiciário entender que realmente, nesses casos, não é cabível o adicional, haverá a repetição¹⁰⁹⁵. Da mesma forma, um contrato de trabalho em que os empregadores contratam mediante consórcio, embora não esteja inicialmente prevista, nas expectativas normativas do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, tal possibilidade, pode ser uma construção contratual que, se validada pelo judiciário, configurará a repetição.

Por outro lado, insta destacar que a tendência de individualizar as situações jurídicas tem, na verdade, uma grande ambivalência. Certamente, poderia ser analisada como a oportunidade de se construírem novas normativas e vínculos individuais, conforme a necessidade e disponibilidade das partes, mas, por outro lado, a individualização poderia ser

¹⁰⁹² COSTA, Bernardo Leandro Carvalho; ROCHA, Leonel Severo. **Constitucionalismo social**: constituição na globalização. Curitiba: Appris, 2020.

¹⁰⁹³ ROCHA, Leonel Severo. **Sistemas sociais e direito**. Seminário Teoria do Direito e da Sociedade. Aula 01. [S. l.], 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹⁰⁹⁴ ROCHA, Leonel Severo. **Sistemas sociais e direito**. Seminário Teoria do Direito e da Sociedade. Aula 01. [S. l.], 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹⁰⁹⁵ O judiciário trabalhista ainda tomou para si o papel de agir como protagonista na criação da regulação através da criação de um grande corpo de leis pretorianas (precedentes, súmulas e orientações jurisprudenciais). ARAÚJO, Gustavo de Carvalho. **Análise sobre possíveis causas da reforma trabalhista à luz da teoria funcionalista de Niklas Luhmann**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (bacharel em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/21667/1/2018_GustavoDeCarvalhoAraujo_tcc.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

vista como o risco de redução da proteção do indivíduo pelo grupo ou, em outras palavras, como fator de desregulamentação, de perda de identidade. Para Supiot, a individualização poderia representar um desmantelamento desses direitos vinculados à esfera coletiva, ou seja, em última instância, uma perda do caráter subjetivo dos trabalhadores. O autor argumenta que “a terra prometida do indivíduo, dono do seu destino, só será acessível a trabalhadores que são capazes de dar conteúdo concreto a esses direitos individuais. Para outros, podem representar a exploração ou desregulamentação”¹⁰⁹⁶. Nesse sentido, Rocha fundamenta:

Partindo-se desse pressuposto, frente aos novos tempos, o contrato tem sido questionado pelos mais diversos fatores, visto que, na atualidade, questiona-se a validade desse, igualdade e condições econômicas entre as partes, no momento da contratação. Assim, nas sociedades complexas, o contrato vai além do enlace pessoal, essa relação produz ‘sistemas’, no qual se passa analisar de maneira criteriosa, no anseio de contribuir para a comunicação da relação contratual. No entanto, para um maior entendimento desse tema, procura-se adotar uma comunicação policontextual e, por conseguinte, contemplar uma visão sistêmica do meio social¹⁰⁹⁷.

Dessa forma, é importante que se retorne à ideia de que para o contrato fazer parte do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, ele deve estar conforme o código do sistema. Assim, a exemplo de outros sistemas que utilizam códigos binários, como positivo/negativo, por exemplo, haverá positividade quando o contrato estiver de acordo com as normas do Direito¹⁰⁹⁸; do mesmo modo, a negatividade aparece quando o contrato afronta as normas do sistema, e, assim, pode ser anulado. Portanto, as regras contratuais entre as partes devem estar garantidas por meio do código do Direito, afastando-se das decisões estritamente orientadas pelo código poder (Sistema da Política) ou demais situações extrajurídicas.

Nesse sentido, Teubner também observa:

Quando as normas jurídicas surgem nas telas da economia, não são tratadas como normas válidas, mas como encargos no âmbito de cálculos econômicos. A comunicação econômica constrói para si uma imagem do Direito e condiciona seus programas de autorregulação, por exemplo, minimização de custos, orientando-se com base nessa imagem¹⁰⁹⁹.

¹⁰⁹⁶ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 130.

¹⁰⁹⁷ ROCHA, Leonel Severo; MAIA, Selmar José Maia. A perspectiva sistêmica autopoietica nas relações contratuais frente à contemporaneidade. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI/UNINOVE, 22., 2013, São Paulo. **Anais eletrônicos [...]**. São Paulo, 2013. p. 4. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=148>. Acesso em: 03 maio 2022.

¹⁰⁹⁸ COSTA, Bernardo Leandro Carvalho; ROCHA, Leonel Severo. **Constitucionalismo social**: constituição na globalização. Curitiba: Appris, 2020.

¹⁰⁹⁹ TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 42.

Por tudo isso, para o contrato entre empregador e profissional doméstico ser positivo e válido, ele deve respeitar a programação do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Então, cabe que se tragam alguns exemplos de cláusulas simples, que representam o quanto um contrato pode determinar expectativas entre as partes, podendo trazer segurança, melhor relação entre as partes e, com isso, a institucionalização de um Trabalho Doméstico digno.

4.1.1.1 Cláusulas contratuais na relação de trabalho doméstico

Partindo-se do pressuposto de que, diante da ideia do pluralismo da Teoria dos Sistemas, o contrato de trabalho doméstico é uma fonte de Direito do Trabalho Doméstico, neste oportuno, é importante que se faça análise de algumas situações em que as cláusulas contratuais representam a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, de maneira que o profissional e o empregador delineiem as necessidades, a remuneração, os deveres e direitos no contrato de trabalho, tendo como base uma regulação regulada e a concepção de que a afetividade e a fraternidade são elos que, muitas vezes, pertencem ao contrato de trabalho doméstico.

É importante reiterar que as cláusulas que constam no contrato de trabalho, de modo a serem consideradas institucionalizantes de um labor doméstico digno, devem ser conversadas (mediante processo de comunicação) e estabelecidas entre as partes. Inclusive, por vezes, esses contratos podem ser verbais e gerar a estabilização das relações de trabalho¹¹⁰⁰. Alguns temas que podem ser estabelecidos em contrato que serão detalhadamente abordados, são: noites dormidas na residência do empregador e trabalho noturno; consórcios de empregadores domésticos; intervalos intrajornada e redução de carga horária; ajuste em contrato para trabalhar em duas localidades; trabalhador doméstico e aluguéis por *Airbnb*; trabalho em jornadas diferenciadas; opção pela informalidade do trabalho doméstico, ajuste para que o contrato de trabalho ocorra fora das plataformas do Estado.

Como exemplificação, pode-se mencionar que, mediante contrato de trabalho, as partes podem estabelecer regras quanto às noites dormidas na residência do empregador e ao trabalho noturno, ou seja, qual a finalidade de a profissional dormir na residência. Caso seja de seu interesse, em razão da segurança, evitar transportes públicos, ou até mesmo por comodidade, visto que muitas residências têm boas dependências para a profissional dormir, o

¹¹⁰⁰ Nesse caso, a estabilização é moral. Porém, quando verbal, em uma eventual ação trabalhista, há um risco maior e necessidade de se comprovar o que foi ajustado da referida forma.

empregador pode permitir que ela durma na residência, sem que isso onere em adicional noturno. Mas, para maior segurança do empregador, convém que isso conste em cláusula contratual.

Ademais, se for do interesse do empregador que a profissional durma no local de trabalho para ficar à disposição, as partes podem estabelecer adicional de prontidão, além do pagamento pelas horas trabalhadas durante o período da noite, caso haja a necessidade de a profissional acordar. Conforme analisado, não há previsão de horas de prontidão na LC nº 150/2015, nem mesmo nas convenções coletivas existentes, mas há decisões judiciais que trazem essa figura para os contratos de trabalho doméstico. Entretanto, caso estabelecido no contrato de trabalho entre as partes o recebimento do adicional de prontidão, verifica-se a previsão de expectativas normativas que passam a compor a relação entre o empregador e o empregado e contribuem para a institucionalização de um Direito do Trabalho digno. Além do mais, isso poderá trazer o conforto e reconhecimento na relação trabalhista doméstica, visto que o profissional não se sentirá explorado, e o empregador pagará um valor que justifique a presença do profissional em prontidão. Ainda, um contrato prevendo adicional de prontidão está em consonância com as poucas decisões jurídicas relacionadas a esse tema na relação de trabalho doméstico¹¹⁰¹, e a repetição poderá estruturar e formar novas expectativas no Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Também se menciona o acordo de consórcio de empregadores domésticos. O tema consórcio de empregadores (o conceito, aplicabilidade ao contrato de trabalho doméstico e as vantagens e desvantagens) já foi explorado no capítulo acima deste estudo. Na realidade, o consórcio é um instituto que ainda parece pouco aplicado no Subsistema do Trabalho Doméstico, provavelmente pelo desconhecimento. Porém, em consulta a sítios específicos da área¹¹⁰², observou-se que já há alguns contratos de trabalho que estão sendo estabelecidos dessa forma.

Para ser configurado o consórcio de empregadores, esse deve estar previsto em contrato de trabalho, gerando, com isso, a responsabilidade solidária dos tomadores. Identifica-se que pode ser uma forma de institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, de modo que o profissional seja reconhecido como empregado doméstico, com

¹¹⁰¹ Conforme restará comprovado e demonstrado abaixo, das poucas ações ajuizadas por profissionais domésticas, a maioria tem acordo antes que possam ser firmadas jurisprudências sobre o assunto.

¹¹⁰² Como, por exemplo, o site “SOS Empregador Doméstico”, que presta consultoria e suporte para empregadores domésticos de todo Brasil. SOS EMPREGADOR DOMÉSTICO. **Aplicativo SOS empregador doméstico**. [S. l.], 2022b. Disponível em: <https://conteudo.sosempregadordomestico.com.br/app-sos>. Acesso em: 20 jul. 2022.

todos os direitos decorrentes, e, até mesmo, receba salários superiores. Embora tenha sido abordado, no capítulo acima, que o consórcio também poderia ser uma forma de exploração, há de se analisar que, no Direito do Trabalho Doméstico, a relação é muito peculiar, visto que o profissional presta labor diretamente na residência dos empregadores, havendo questões afetivas que aproximam as partes e auxiliam para não ocorrerem procedimentos contratuais que prejudiquem a profissional, sob pena de a relação não perdurar.

Ainda, as partes empregado e empregador podem estabelecer, conforme prevê a LC nº 150/2015, a redução do intervalo para 30 minutos. É comum que nas relações domésticas os profissionais prefiram fazer um almoço mais rápido para poderem se liberar mais cedo. Dessa forma, o contrato de trabalho, amparado na lei, pode estabelecer a redução de intervalo intrajornada de forma a trazer um benefício ao profissional doméstico.

Quanto à redução de carga horária, essa também pode estar prevista em aditivo contratual. A LC nº 150/2015 nada estabelece a respeito do tema, porém, nos locais onde há convenção coletiva, é possível a redução de jornada e salário, mediante requerimento do profissional. Quando não há convenção coletiva, o tema gera controvérsias, pois se aplica a regra do art. 58-A da CLT, o qual estabelece a necessidade de manifestação do profissional e negociação coletiva. Todavia, não havendo sindicato atuante, porém havendo interesse expresso da profissional, tem-se que a vontade das partes poderá prevalecer.

Outro ponto que pode ser estabelecido entre empregado e empregador é o ajuste em contrato para trabalhar em duas localidades. Por vezes, o empregador pode morar em duas localidades e precisar que o profissional o acompanhe em ambas. Nesse caso, poderão as partes estabelecer no contrato de trabalho que o labor será prestado nas duas localidades, para que o empregador não tenha o custo com adicional viagem. Porém, isso tem de ser alinhado com o profissional desde o início e pode gerar controvérsias, visto que a lei estabelece o direito ao profissional do adicional viagem. Dessa forma, necessário analisar caso a caso, de modo a identificar se tal previsão contratual é ou não prejudicial ao trabalhador.

Outro exemplo são os contratos que envolvem trabalho doméstico em residências que são passíveis de aluguéis de Arbnb. Conforme abordado no capítulo acima, atualmente, é muito comum empregadores alugarem suas casas de veraneio em plataformas de Airbnb, o que pode, até mesmo, gerar a desconfiguração do contrato de trabalho doméstico. Porém, esse ponto já foi explorado.

É preciso que se analise que, nesses casos, mantida a relação doméstica, pode haver um contrato de trabalho que permita a liberação do profissional doméstico para esse laborar

para eventuais inquilinos, com ajuste direto com eles, mesmo que na jornada de trabalho. Nesse sentido, pode haver uma cláusula no contrato de trabalho entre o profissional doméstico e o empregador, inclusive para não arriscar incorporar o valor que o caseiro está recebendo de terceiros como salário, não consolidar jornada extraordinária (se houver), bem como deixar clara a liberdade do labor. Sem dúvida, isso pode ser um benefício contratual para o profissional doméstico, que poderá receber valores extras laborando para terceiros em período em que já recebe o salário mensal de sua empregadora doméstica. A questão é que, havendo vantagens ao profissional, verifica-se que há a institucionalização de um Trabalho Doméstico digno.

Também cabe analisar a importância de contratos de alugueis para jornadas diferenciadas. Conforme a LC nº 150/2015, CLT, Constituição de 1988 e Convenções Coletivas existentes, o empregado doméstico pode trabalhar 44 semanais, jornada proporcional/reduzida e também na famosa jornada 12x36 (12 de trabalho por 36 de descanso).

São muito comuns contratos em jornada 12x36, em especial, quando se trata de doméstica/cuidadora. Nesse caso, geralmente, os profissionais trabalham em torno de 15 dias no mês. Entretanto, suponha-se que as profissionais domésticas, ajustando entre si, prefiram laborar uma semana sim e outra não, ou seja, escala de 7 dias, ou, ainda, em uma escala quinzenal. Dessa forma, solicitam ao empregador a realização de jornada diferenciada¹¹⁰³. Caberá a ele decidir como proceder. Embora seja uma questão delicada, se há interesse manifestado das profissionais e concordância do empregador¹¹⁰⁴, observa-se que pode haver acordo contratual nesse sentido, que pode contribuir para a institucionalização de um trabalho doméstico que atenda à necessidade e ao interesse do profissional.

¹¹⁰³ Na realidade, essa alteração de jornada foi algo que ocorreu com muita frequência no período de pandemia, para atender às normas de isolamento e, assim, proteger o empregador e os profissionais. Por vezes, as profissionais, inclusive, eram escalonadas em jornadas a cada 15 dias, de maneira compensatória, visto que laboravam 15 e folgavam 15, recebendo o repouso semanal remunerado quando ocorria o labor em sete dias corridos. Na época, havia amparo legal para tanto, visto que a Medida Provisória nº 927, que possibilitava ajuste entre as partes, estava vigente. Nesse sentido, a Medida Provisória estabelecia: “Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, para garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹¹⁰⁴ O empregador, aceitando a solicitação da profissional, poderia, inclusive, ter um benefício financeiro, visto que reduziria o gasto com transporte, e também haveria redução de problemas de administração, com ajustes pela possibilidade de uma das profissionais, eventualmente, atrasar ou faltar ao trabalho.

Por isso, obviamente, havendo contrato nessa modalidade, o empregador não deixará de estar responsável pelo pagamento de repousos semanais remunerados não observados. Por outro lado, quanto à jornada de trabalho, poder-se-ia aplicar a jornada compensatória prevista na Lei Complementar nº 150/2015¹¹⁰⁵. A questão é que, atendendo às necessidades do profissional em consonância com os interesses do empregador doméstico, verifica-se que há a institucionalização de um Trabalho Doméstico digno.

Não se pode deixar de mencionar contratos em que há a opção pela informalidade do trabalho doméstico, ajuste para que o contrato de trabalho ocorra fora das plataformas do Estado. Em regra, o contrato de trabalho deve ser formalizado e comunicado na plataforma do eSocial, porém pode ocorrer de a profissional não querer ter sua CTPS, em razão de não ter interesse pela anotação do vínculo doméstico na sua carteira de trabalho¹¹⁰⁶. Ou, também, em razão de receber algum benefício previdenciário e solicitar ao empregador doméstico para não assinar sua CTPS. A realidade é que esse acordo entre as partes pode gerar um risco para o empregador, mesmo que venha do profissional a manifestação pela não assinatura da CTPS, visto que há uma proteção do Estado no tocante ao vínculo empregatício. Porém, pode ocorrer esse tipo de relação independentemente das plataformas do Estado, pois o profissional presta o labor, e o empregador paga os direitos, inclusive FGTS direto para a profissional, sem intervenção estatal. Se o profissional não se sentir prejudicado, a relação continuará entre as

¹¹⁰⁵ Art. 2º, parágrafo 5º, inciso II, da Lei Complementar nº 150/2015, a qual estabelece “§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º: II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês. BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

¹¹⁰⁶ Nos autos do processo 0020707-03.2021.5.04.0006, a Reclamante laborou por mais de 15 anos em uma residência mais de duas vezes na semana, porém fez um acordo sem vínculo empregatício, em razão de não querer ter em sua CTPs a anotação do vínculo doméstico. [...] Inquirida, a requerente Thiane afirma que trabalhou de 2006 a 2021 para a requerente Maria Ângela, na função de técnica de enfermagem, recebendo R\$ 2.000,00 mensais, tendo sempre prestado serviços de segunda a sexta. Afirma que ambas optaram pela extinção do contrato de trabalho, principalmente a Sra. Maria Ângela, tendo ambas chegado ao acordo ora apresentado. Informa que a Sra. Maria Ângela foi quem primeiro procurou advogados, e, posteriormente, ela procurou a advogada que ora a representa, tendo sido indicada por seu marido. Demonstra ter plena ciência do valor acordado e, principalmente, de que isso implica o não reconhecimento do vínculo de emprego. Refere que não contribuiu como autônoma no período, mas que trabalhou antes com carteira assinada e que é, atualmente, empregada formal em um Hospital. Demonstra ter ciência de que esse período não será considerado como tempo de serviço para sua futura aposentadoria, mas ratifica o acordo proposto.[...]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **HTE nº 0020707-03.2021.5.04.0006**. Reclamante: Thiane Magnus. Reclamado: Maria Angela Tschiedel Dillenburg. Juíza: Marcia Padula Mucenic. 6. Vara do Trabalho de Porto Alegre, 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=0002006-84.2014.5.04.0411>. Acesso em: 18 jun. 2022.

partes, sem gerar irritações comunicativas à sociedade, havendo o prejuízo de recolhimento de INSS e tributos ao Estado¹¹⁰⁷. Dessa forma, cabe ao Estado observar para isso não ocorrer.

A questão é que os exemplos de acordos mencionados acima demonstram que a institucionalização de um Direito do Trabalho digno ocorre também através de contratos de trabalho, visto que demonstram que empregado e empregador podem estabelecer as expectativas normativas que conduzem o contrato entre as partes, sendo uma fonte importante do Direito do Trabalho Doméstico. Todavia, há de se ressaltar que o acordo somente será válido se estiver em consonância com o ordenamento jurídico. Assim, é necessário que se analise a natureza jurídica do Direito do Trabalho Doméstico.

4.1.2 Natureza jurídica do Direito do Trabalho Doméstico e a ideia de autorregulação regulada

Na Doutrina, há quatro correntes predominantes a respeito da Natureza Jurídica do Direito do Trabalho¹¹⁰⁸, as quais podem ser aplicadas ao Subsistema Direito do Trabalho Doméstico.

A primeira é a Teoria de Direito Público, que pondera que nas relações de trabalho a livre manifestação da vontade das partes é substituída pela do Estado, que intervém na relação jurídica entre empregador e empregado. Assim, ele determina as regras mínimas do contrato, é intervencionista e considera nulo qualquer ato que vise a desvirtuar a aplicação da legislação do trabalho – art. 9º da CLT. Essa teoria tem como fundamento que o Direito do Trabalho tem finalidade social, de proteger os hipossuficientes, e que suas normas dizem respeito a direitos indisponíveis. Porém, “apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não é sujeito dessa relação de trabalho que, via de regra, é travada entre particulares e em que só excepcionalmente o empregador poderá ser público”¹¹⁰⁹.

A segunda corrente, defendida por Cassar¹¹¹⁰, Martins¹¹¹¹ e outros autores, classifica o Direito do Trabalho como de natureza privada, em razão de ser um contrato realizado entre

¹¹⁰⁷ Em 2020, só 25% das trabalhadoras do setor eram registradas, de acordo com o INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Estudo revela situação vulnerável de trabalhadoras domésticas durante a pandemia**. Brasília, DF: IPEA, 10 jun 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35807. Acesso em 18 jun. 2022.

¹¹⁰⁸ Embora se tenha conhecimento da existência de outras correntes, como a natureza do Direito Social e a natureza do Direito Unitário, o objetivo aqui não é explorar todas as correntes.

¹¹⁰⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 10.

¹¹¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 10.

particulares, sujeitos privados. O fundamento dos respectivos autores é que o fato de ser regulado por lei, com cláusulas legais mínimas, não o descaracteriza como de natureza privada, visto que alguns outros ramos do Direito também têm cláusulas mínimas estipuladas por lei, demonstrando um dirigismo estatal, uma intervenção do Estado nas relações particulares e privadas, tais como direito do consumidor, direito de família, planos médicos, seguros etc.

A terceira corrente é a que defende que o Direito do Trabalho tem natureza jurídica de direito social, segundo a qual o interesse coletivo da sociedade prevalece sobre o privado, perfazendo-se o ordenamento trabalhista com a finalidade de amparar os hipossuficientes, em face de seu caráter protetivo e social¹¹¹².

Por fim, há a quarta corrente, que entende o Direito do Trabalho como de natureza mista, considerando que tal direito é um complexo de normas públicas e privadas que coexistem sem divergência, visto que há um contrato mínimo previsto em lei e grande intervenção estatal na legislação para proteção do mais fraco, com regras indisponíveis e interesse estatal na harmonia da luta de classes. Dessa forma, a relação trabalhista instrumentaliza-se através de um contrato, em que há autonomia de vontade na admissão e demissão e algumas cláusulas contratuais, desde que não violem a Lei¹¹¹³.

Com isso, o que se percebe é que, independentemente da corrente adotada quanto à natureza do Direito do Trabalho, em todas há uma proteção maior do Estado frente à regulamentação entre os particulares:

A proteção se demonstra em diversas partes do sistema jurídico, desde as próprias normas até a predominância de diretivas interpretativas que beneficiem o trabalhador. Com isso, as normas do direito do trabalho regulam, no âmbito do direito individual, as relações de trabalho através de uma lógica de amortecimento das desigualdades¹¹¹⁴.

Essa é razão pela qual alguns dispositivos previstos após a reforma trabalhista, que legitimaram algumas possibilidades de negociações entre empregado e empregador (com autonomia e igualdade de negociação entre as partes), trouxeram certa inquietação. A

¹¹¹¹ MARTINS *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 10.

¹¹¹² CESARINO JUNIOR. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980. p. 16.

¹¹¹³ O que nesse aspecto assemelha-se ao direito privado. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 10.

¹¹¹⁴ ARAÚJO, Gustavo de Carvalho. **Análise sobre possíveis causas da reforma trabalhista à luz da teoria funcionalista de Niklas Luhmann**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/21667/1/2018_GustavoDeCarvalhoAraujo_tcc.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

exemplo, o parágrafo único do art. 444 da Lei nº 13.467/2017, pelo qual ficou estabelecida a livre estipulação, ou seja, acordos individuais formalizados entre o empregador e empregados com diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderão ter preponderância sobre a lei e, até mesmo, sobre instrumentos coletivos, no que se refere ao disposto no artigo 611-A da CLT¹¹¹⁵. Da mesma forma, prevê o artigo Art. 507-A que nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa¹¹¹⁶. Dessa maneira, é possível perceber que a própria legislação já traz algumas alterações que podem apresentar um novo viés à natureza jurídica do Direito do Trabalho de cunho Privado, sem a interferência maior do Estado, embora haja alguma resistência declarada, conforme disposto no Enunciado nº 1 da Comissão 4 da Anamatra¹¹¹⁷. Entretanto, no Direito do Trabalho Doméstico, essa discussão não se faz tão importante, visto que dificilmente há salários que enquadram o profissional como “hipersuficiente”.

Assim, nos contratos de Direito do Trabalho Doméstico, é possível identificar que se aplica a quarta corrente: “mista”¹¹¹⁸, visto que há a possibilidade de uma autorregulação regulada pela proteção mínima de Direitos Humanos¹¹¹⁹, diante da hipossuficiência e vulnerabilidade do profissional¹¹²⁰.

¹¹¹⁵ BRASIL. Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

¹¹¹⁶ BRASIL. Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

¹¹¹⁷ TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. Art. 444, parágrafo único da CLT. I - O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a Constituição Federal (art. 5º, caput, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a Convenção nº 111 da OIT. II - A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciado aglutinado nº. 1 da comissão 4**. Brasília, DF: 09 e 10 out. 2019. Disponível em: <http://www.jornada-nacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=4>. Acesso em: 20 ago. 2019.

¹¹¹⁸ A título de curiosidade histórica, é importante colocar que o Código Civil português de 1867, em seus art. 1370º a 1390º, foi o primeiro texto legal que nos trouxe, com detalhes, o contrato de trabalho doméstico. Por motivos óbvios, não há de se falar, nesse momento histórico, de qualquer forma de proteção a esse trabalho, devendo-se sua lembrança apenas a uma questão de coerência histórica. VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovação no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 22.

¹¹¹⁹ No que diz respeito aos direitos humanos frente à teoria dos sistemas e ao Direito, muitas vezes se torna bastante complicado observar a comunicação referente à pessoa do sujeito, pois, diferentemente dos sistemas cognitivos, que trabalham com a integração das frustrações, os direitos humanos encontram-se no Sistema do Direito,

Dessa forma, as comunicações do sistema jurídico às tendências expansionistas do sistema econômico protegem a ameaça à integridade de outros sistemas sociais e a diversos conflitos no âmbito da sociedade. As divergências nesses conflitos foram positivadas na fórmula de Direitos Fundamentais e institucionalizadas nas constituições, representando, simultaneamente, aquisição de direitos e limitação do poder econômico. Na perspectiva da teoria dos sistemas, o papel histórico das constituições, e, especialmente, dos direitos fundamentais, não se esgota no fato de protegerem as posições jurídicas individuais, mas, sim, encontra-se, primariamente, no fato de a autonomia das esferas sociais ser assegurada contra as tendências de superação.

Os sistemas causam interferências nos ambientes sociais, e a sua observação torna a sociedade imbuída de uma complexidade sem precedentes, assim como a observação dos direitos humanos, que vem antecedida de muitos significados para o ordenamento, uma vez que sua normatização quase sempre é impetrada por ordens internacionais e estatais. Esse modelo deve ser reconsiderado, para que as possibilidades de comunicação sejam levadas em conta, e também a hipercomplexidade inerente aos sistemas.¹¹²¹

Nesse sentido, o Direito é um sistema de regulação do poder social, e o contrato de trabalho manifesta-se, de uma forma muito emblemática, através das combinações entre subordinação e liberdade e entre subordinação jurídica e dependência econômica. Nesse sentido, é importante analisar a questão liberdade versus necessidade, ou seja, “fenômeno

baseados em expectativas normativas que não admitem as próprias frustrações, não alterando as suas comunicações, mesmo que o que aconteça, na realidade, seja contrário àquilo que o sistema exige. Diferentemente dos sistemas com a comunicação cognitiva, que, ao observarem a sua expectativa frustrada por algum fator, alteram e manipulam as suas diretrizes para que a frustração da expectativa seja sanada, com a alteração na própria comunicação. FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 10, 2017. Disponível em <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em 18 jun. 2022.

¹¹²⁰ Assim, o que realmente importa não é objetificar o ser humano nos direitos humanos, mas, sim, estabelecer o seu sentido na comunicação, especificamente no Sistema do Direito. Não é possível conceber uma unidade que abrigue todos os fatores constitutivos do ser humano como sistema, o que, por óbvio, não quer dizer que o mesmo deixa de existir, apenas retira a ideia de um sujeito no centro da teoria. FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 12. 2017. Disponível em <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em 18 jun. 2022.

¹¹²¹ FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 11. 2017. Disponível em <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em 18 jun. 2022.

estudado por sociólogos e psicólogos sociais, cuja anatomia diversificada não esconde a inevitabilidade de ser expressão de uma liberdade limitada pela necessidade”¹¹²².

A realidade é que a liberdade encontra-se limitada quando existe a questão da necessidade - alguém exerce o poder sobre o outro à medida que esse outro depende mais de alguém. Dessa forma, o poder exercido no âmbito das relações laborais coloca em causa princípios como o da igualdade das partes e o da liberdade contratual, à medida que o Direito do Trabalho, contrariamente ao direito dos contratos, postula a autonomia da vontade individual, organiza a submissão da vontade¹¹²³.

Alain Supiot realça a ideia de “submissão voluntária” do trabalhador ao poder contratual do empregador como característica essencial do contrato de trabalho. De acordo com o autor, essa relação entre autoridade e subordinação caracteriza melhor o contrato de trabalho do que a relação entre lucro e subordinação econômica¹¹²⁴, razão pela qual a seguridade física do trabalhador é um princípio fundamental:

En la relación de trabajo, y a diferencia del empresario, el trabajador no arriesga su patrimonio, arriesga su piel. Y, en primer lugar, el derecho del trabajo surgió para salvar esta última, es decir, para imponer una seguridad en el trabajo. La seguridad física de las personas es un principio fundamental del estado de derecho, es decir, de una sociedad civilizada¹¹²⁵.

Ocorre que na relação de trabalho doméstico, diante da questão personalíssima de confiança do contrato de trabalho, muitas vezes, é possível identificar uma necessidade que não é somente do profissional, pois o empregador, sem dúvida, torna-se parte dependente da relação - há uma espécie de poder exercido pelo profissional sobre o empregador. Isso ocorre muito nos casos, por exemplo, de babá, cuidadora, cozinheira, visto que não é tão simples a substituição da profissional, ou seja, não é simples achar alguém de confiança, assídua, que se ajuste às necessidades da casa¹¹²⁶.

¹¹²² FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto, PT, Vida Económica, 2012. p. 99. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79917/1/Sociedade%20da%20austeridade.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2022.

¹¹²³ FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto, PT, Vida Económica, 2012. p. 99. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79917/1/Sociedade%20da%20austeridade.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2022.

¹¹²⁴ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 113.

¹¹²⁵ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 90.

¹¹²⁶ Conforme Schneider, “para a contratação, parece ter mais importância valores como confiança, índole, dedicação, resignação, capacidade de ser carinhosa, educada etc, do que outros, característicos da contratação do mercado de trabalho, como qualificação, experiência, criatividade, liderança etc”.

Além do mais, em 2011, já se divulgava uma escassez de profissionais domésticos no mercado de trabalho.¹¹²⁷¹¹²⁸¹¹²⁹ Uma notícia, em 2013, menciona: “Superqualificação gera falta de empregadas domésticas no Brasil”¹¹³⁰. A realidade é que a falta de profissionais domésticas qualificadas, de confiança, no mercado, e, em contrapartida, a necessidade das famílias em ter um profissional para cuidar dos afazeres da casa, dos filhos, entre outros, aproxima a igualdade de necessidade das partes, possibilitando, desse modo, também um equilíbrio, inclusive econômico, para formalização de uma relação contratual.

Assim, a sociedade contemporânea reproduz-se na criação de um Direito mais ‘flexível’¹¹³¹, com a adoção de “imperativos de ordem pública e cláusulas abertas na relação contratual”¹¹³². Em outras palavras, o contrato deve estar regulado pelos direitos mínimos fundamentais, respeitar princípios da boa-fé objetiva, equilíbrio econômico dos contratos e sua função social como forma de contemplar um direito mais igualitário entre as partes contratantes, estando além da bilateralidade de vontades. Assim, o acordo de vontade deve respeitar direitos mínimos, princípios do Direito do Trabalho, para que a atribuição patrimonial seja válida, pois a realidade é que não se está em uma relação com total igualdade.

No que se refere ao paradoxo existente no princípio jurídico da igualdade, articulado em termos de diferenciar igualdade formal de igualdade material, analisa-se que essa articulação do princípio da igualdade permite que, na igualdade, possa-se admitir o retorno

¹¹²⁷ Essa já era notícia em 2011: “quem deseja contratar uma empregada doméstica e telefona para uma agência de intermediação de mão de obra em São Paulo pode ter de esperar ao menos dois dias para receber uma indicação e agendar a entrevista. Há um ano, esse prazo não passava de quatro horas. Com a economia aquecida, o desequilíbrio entre demanda e oferta de profissionais nesse ramo do mercado de trabalho, que ainda emprega 17 em cada cem mulheres brasileiras, atrapalha a vida de muitas “patroas”, mas tem propiciado a melhoria das condições de vida daquelas que atuam no setor, historicamente marcado pela informalidade e baixos salários”. GOMES, Marcel. Trabalho-doméstico - Economia aquecida gera escassez de trabalhadores domésticos. **Desafios do Desenvolvimento**, Brasília, DF, ano 8, ed. 66, 27 jul. 2011. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2511:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹²⁸ DONAS de casa têm dificuldades para contratar domésticas em Rio Preto. **G1**, São José do Rio Preto, 17 out. 2012. Disponível em: <https://g1.globo.com/sao-paulo/sao-jose-do-rio-preto-aracatuba/noticia/2012/10/donas-de-casa-tem-dificuldades-para-contratar-domesticas-em-rio-preto.html>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹²⁹ CASTRO, Gabriel. Cidade gaúcha tem escassez de empregadas domésticas. **Veja**, São Paulo, 10 maio 2014. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/cidade-gaucha-tem-escassez-de-empregadas-domesticas/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹³⁰ MACHIDA, Kenzô. Superqualificação gera falta de empregadas domésticas no Brasil. **Jornal Hoje**, São Paulo, 22 jan. 2013. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2013/01/superqualificacao-gera-falta-de-empregadas-domesticas-no-brasil.html>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹³¹ Conforme já fundamentado, resta superado o conceito de direito rigoroso do positivismo, que teve como principal precursor Hans Kelsen.

¹¹³² LOPES JÚNIOR, Dalmir. O contrato como intertextualidade: o papel do direito privado em face da policontextualidade. In: SCHWARTZ, Germano (org.). **Juridicização das esferas sociais e fragmentação do direito na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 148.

(ou o “reentry”) da desigualdade. “A necessidade de pressupor a igualdade das partes não excluía a desigualdade das prestações ou das consequências do contrato.”¹¹³³ As Constituições, desde o século XVIII, desempenham o papel de generalizar esses princípios do Direito Natural, assumindo-os como Direito Positivo. Assim, a distinção igualdade/desigualdade é generalizada e assumida como o esquema mediante o qual a sociedade reconstrói o seu passado e observa o seu presente¹¹³⁴. Nesse sentido, a completa positivação do Direito permitirá que o paradoxo da igualdade seja substituído pela ulterior distinção entre igualdade formal e igualdade material. A igualdade formal é a ideia da razão que se exprime no Direito, “a igualdade material é uma condição de fato, que é determinada por outras condições de fato que podem ser negadas, isto é, superadas”¹¹³⁵.

Nessa lógica, o princípio da igualdade serve para admitir, em determinados casos, o retorno da desigualdade na igualdade. Por isso, nem mesmo a dogmática tem a pretensão de que os princípios não sejam contraditórios entre si; na realidade, eles são concebidos como estruturas elásticas o suficiente para compensar a rígida binaridade do código do legal e do ilegal.¹¹³⁶ Insta salientar que os princípios não existem, ou seja, não estão prontos, uma vez que são criados em razão das consequências que produzem, mas, por outro lado, existem, pois produzem determinadas consequências (dando lugar não exatamente a essas consequências, que podem não ser exatamente aquelas esperadas, mas aos efeitos que surgem em virtude da expectativa de que tais consequências se produzam)¹¹³⁷.

O aumento da probabilidade do improvável – eis a fórmula que enlaça a teoria da sociedade, a teoria da evolução e a teoria dos meios de comunicação. A normalização de estruturas sociais improváveis coloca altas exigências aos meios de

¹¹³³ DE GIORGI, Raffaele. **Modelli giuridici deli ugualianza**. Disugualianza ed equità in europa, 1993. p.360 *apud* MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 311.

¹¹³⁴ DE GIORGI, Raffaele. **Modelli giuridici deli ugualianza**. Disugualianza ed equità in europa, 1993. p.360 *apud* MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 311.

¹¹³⁵ DE GIORGI, Raffaele. **Modelli giuridici deli ugualianza**. Disugualianza ed equità in europa, 1993. p.360 *apud* MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 311.

¹¹³⁶ MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 318.

¹¹³⁷ MAGALHÃES, Juliana Neuenschwander *et al.* O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. 1994 *apud* ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 318.

comunicação, ela se reflete em sua semântica, e evolução é a ideia que deve explicar como algo assim vem a ocorrer¹¹³⁸.

Assim, a realidade é que cada operação do sistema constitui uma construção. Por meio dessa “flutuação” e dessa construção, o sistema procura em si mesmo suas próprias possibilidades evolutivas, e o contrato de trabalho representa uma forma de evolução de institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, visto que estabelece regras, procedimentos entre as partes, porém regras mínimas devem ser observadas¹¹³⁹, com efetivação e controle dos Direitos Humanos pelos Estados.

4.1.2.1 Efetivação e controle dos direitos humanos pelos Estados

Primeiramente, cumpre ressaltar que os direitos humanos devem ser considerados como as expectativas normativas. É importante salientar a diferenciação entre os direitos humanos e os direitos fundamentais: os direitos humanos são aqueles inerentes à pessoa humana e foram positivados pela ordem internacional, sendo requisito apenas, para sua obtenção, a qualidade de serem humanos¹¹⁴⁰. Os direitos fundamentais são os direitos positivados por cada Estado¹¹⁴¹, diferindo entre si e caracterizando-se, em seu âmbito territorial, como fortes influenciadores das práticas que estarão identificadas como direitos

¹¹³⁸ LUHMANN, Niklas. **O Amor como paixão**: para a codificação da intimidade. Lisboa: DI-FEL; Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1991. p. 413.

¹¹³⁹ Nessas condições, o fim típico previsto na lei deve realizar-se, pois, do contrário, a atribuição patrimonial não se justificará, podendo haver um enriquecimento ilícito, situação essa que deverá ser reparada pelos meios legais para recompor a situação jurídica daquele que foi prejudicado pelo descumprimento da outra parte.

¹¹⁴⁰ Os direitos humanos são condições de todos os sujeitos, apenas por terem nascidos humanos, e todos devem ter acesso universal a todas as suas prerrogativas. Destinam-se à inclusão de todos os seres humanos na sociedade, vista na totalidade. Esse ponto de vista, porém, não entra em conflito com as ideias e concepções modernas da teoria dos sistemas, pois a intenção é que a exclusão da pessoa frente ao sistema seja minimizada, sendo necessária uma maior inclusão para poder existir uma ordem de comunicação abrangente, que dá aos direitos humanos um foco amplo e analisa todas as suas potências e violações. SPINATO, Tiago Protti; BONFADA, Fernanda Barboza; FORNASIER, Mateus de Oliveira. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 10, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁴¹ Conforme Ingo Sarlet: “e, por um lado, consideramos que há como discutir – especialmente na nossa ordem constitucional positiva – a afirmação de que todos os direitos e garantias fundamentais encontram seu fundamento direto, imediato e igual na dignidade da pessoa humana, do qual seriam concretizações; constata-se, de outra parte, que os direitos e garantias fundamentais podem – em princípio e ainda que de modo e intensidade variáveis – ser reconduzidos, de alguma forma, à noção de dignidade da pessoa humana, já que todos remontam à ideia de proteção e desenvolvimento das pessoas, de todas as pessoas”. SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p. 45. Disponível em: http://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Ingo_W._Sarlet_Dignidade_da_Pessoa_Humana_e_Direitos_Fundamentais.pdf. Acesso em: 24 jun. 2022.

fundamentais^{1142 1143}. Teubner explicita que os direitos fundamentais e os direitos humanos devem ser diferenciados a partir do seu conteúdo, sendo que o primeiro é focado na inclusão do sujeito, e o segundo na exclusão da pessoa na sociedade, oferecendo garantias a sua integridade, dos seus sistemas biológicos e psíquicos frente à sociedade e aos seus subsistemas. Para o autor, os direitos humanos “devem ser entendidos como possuindo uma diferença semântica das liberdades comunicativas pessoais, nomeadamente como garantias intentadas da integridade de corpo e mente”¹¹⁴⁴.

No que diz respeito aos direitos humanos frente à teoria dos sistemas e ao Direito, muitas vezes se torna bastante complicado observar a comunicação referente à pessoa do sujeito, pois, diferentemente dos sistemas cognitivos, que trabalham com a integração das frustrações, os direitos humanos se encontram dentro do Sistema do Direito, baseado em expectativas normativas, que ao estabilizar as expectativas, não admite as frustrações das mesmas, não alterando as suas comunicações mesmo que o que aconteça na realidade seja contrário àquilo que o sistema exige¹¹⁴⁵.

¹¹⁴² Porém, mesmo que em âmbitos diversos de normatividade, esses direitos têm a ideia de buscar a inclusão da pessoa no âmbito do Estado, ou na grande comunidade internacional, sendo a diferença entre tratamentos, fundamentais ou humanos, apenas vista como um pressuposto de validade territorial. Pois os direitos humanos têm a sua validade irrestrita a todos os seres humanos, que, apenas por nascerem, já têm esse direito adquirido. SPINATO, Tiago Protti; BONFADA, Fernanda Barboza; FORNASIER, Mateus de Oliveira. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 9, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanos edemocracia/article/view/9057>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁴³ Certo é que a tarefa, por vezes árdua, de identificar (e, acima de tudo, justificar essa opção) posições fundamentais em outras partes da Constituição, bem como a possibilidade de reconhecer a existência de direitos fundamentais implícitos e/ou autonomamente desenvolvidos a partir do regime e dos princípios da nossa Lei Fundamental, passa necessariamente pela construção de um conceito material de direitos fundamentais. Assim, se com relação às normas de direitos fundamentais integrantes do Título II se admite que vigora uma presunção de que sejam normas constitucionais (e fundamentais), em sentido material, no que diz respeito à identificação e fundamentação de direitos implícitos e/ou direitos positivados em outras partes da Constituição, não se poderá dispensar um exame acurado, no sentido de que sejam guindadas à condição de direitos fundamentais (compartilhando, de tal sorte, do regime reforçado que esses gozam na nossa ordem constitucional) apenas posições jurídicas implícita ou expressamente consagradas que efetivamente sejam de tal sorte relevantes no que dizem, com seu conteúdo e significado, a ponto de merecerem o status de direitos fundamentais, em sentido material e formal, ou mesmo apenas material, quando for esse o caso. SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p. 53. Disponível em: http://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Ingo_W._Sarlet_Dignidade_da_Pessoa_Humana_e_Direitos_Fundamentais.pdf. Acesso em: 24 jun. 2022.

¹¹⁴⁴ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1989. p. 338.

¹¹⁴⁵ SPINATO, Tiago Protti; BONFADA, Fernanda Barboza; FORNASIER, Mateus de Oliveira. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 9, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanos edemocracia/article/view/9057>. Acesso em: 18 jun. 2022.

Isso significa que as expectativas de Direitos Humanos, ao estarem estabilizadas, devem ser respeitadas, e qualquer decisão contrária pode gerar uma frustração e uma nulidade¹¹⁴⁶. Conforme Fornaiser:

Os direitos humanos devem ser colocados e inseridos na nossa sociedade de forma complexa, e observados conforme o pensamento construtivista sistêmico, de forma a vir a integrar o nosso sistema jurídico. Dessa forma, os eventos ocorridos podem ser analisados de diversas óticas, pela existência de sistemas diversos que analisam as situações de formas distintas, por ocuparem lugares diferentes no sistema. Por esse motivo, deve-se buscar uma análise mais cuidadosa quando das violações aos direitos humanos, pois, dependendo do observador, e com tantas diferenças de ângulos que são observados, muitos eventos podem deixar de fazer qualquer sentido se observados de determinado ângulo [...] Quando não observamos toda a complexidade inerente a essas relações, temos soluções que de certa forma já nasceram fracassadas, e que em nada vão contribuir para solucionar o problema.¹¹⁴⁷

Nesse sentido, Luhmann já afirmava que “están en boga los derechos humanos como una espécie de programa de recuperación, y tampoco las actitudes valorativas se sustentam unicamente en la forma de una mera preferência de valores, sino que exigem de maneira extensiva y normativa”¹¹⁴⁸.

Dessa forma, em uma análise sistêmica, os direitos humanos buscam a inclusão do indivíduo nos sistemas sociais, e a recusa da comunicação de um indivíduo dentro de um sistema pode ser considerada como um dano aos direitos humanos. Então, os direitos humanos devem ser considerados como as expectativas normativas que incluem todos os sujeitos nos sistemas sociais, dando a todos o acesso ao Sistema do Direito. E, assim, quanto

¹¹⁴⁶ O tema sobre a recepção dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil, especialmente na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, é, sem dúvida, alvo de muitos debates, estudos acadêmicos e discussões judiciais. Assim, chegar a um ponto comum quanto ao seu real *status* ainda é tarefa árdua em *terra brasilis*. A questão que se apresenta é: seriam esses tratados e convenções normas legais, supralais, constitucionais ou supraconstitucionais? Não surgem, ao que se entende, dúvidas quanto à possibilidade de reconhecimento de um bloco de supraconstitucionalidade. Infelizmente, em *terrae brasilis*, não se tem uma tradição forense quanto a debates constitucionais, discussões levantadas em processos judiciais ou administrativos que envolvam a interpretação e aplicação das normas constitucionais. Ora, mais relevante é ainda a ausência de debate sobre normas internacionais, ressalvados os processos de competência da Justiça Federal, a representar tímida incursão no tema em relação às demais demandas. RODRIGUES, Francisco Lisboa. **A hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal brasileiro: rumo à supraconstitucionalidade?**. [S. l.], Jus, 04 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51886/a-hierarquia-dos-tratados-internacionais-de-direitos-humanos-na-jurisprudencia-do-supremo-tribunal-federal-brasileiro-rumo-a-supraconstitucionalidade>. Acesso em: 23 jun. 2022.

¹¹⁴⁷ SPINATO, Tiago Protti; BONFADA, Fernanda Barboza; FORNASIER, Mateus de Oliveira. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 9, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanos edemocracia/article/view/9057>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁴⁸ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 631-632.

mais o ser humano estiver nos subsistemas da sociedade, e também vinculado aos direitos humanos, mais ele pode, em tese, estar inserido em todas as parcelas da sociedade¹¹⁴⁹.

Nessa lógica, qualquer ideia de que empregado e empregador doméstico estariam em condições de estruturar suas próprias “constituições”, independentemente do sistema político e do Estado, deve ser relativizada, visto que a proteção do Estado quanto aos direitos mínimos é de suma importância para que o profissional doméstico, que por anos ficou excluído dos direitos mínimos previstos aos trabalhadores, tenha seus direitos protegidos. O sistema jurídico, através da aplicação da legislação, e o político, através de ações públicas, inclusive de fiscalização, precisam representar a proteção, visto que “existe uma interligação entre os sistemas, e, muitas vezes, o que ocorre é que a exclusão do sujeito de um sistema leva-o a ser excluído de sistemas análogos, que se comunicam e geram mais exclusão perante a pessoa já excluída”¹¹⁵⁰. Por muito tempo, para os profissionais domésticos foi aplicada essa lógica de exclusão, porém a EC nº 72/2013 representou uma evolução do Sistema do Direito do Trabalho, reproduzindo um Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, que tem como fonte normativa os contratos¹¹⁵¹. Porém, esses têm de respeitar outras expectativas normativas previstas no Subsistema, como a Constituição de 1988, LC nº 150/2015 e Convenções Coletivas.

Além do exposto, há outro ponto que conduz os contratos de trabalho doméstico, que é a afetividade (laços emocionais).

4.1.3 A afetividade como reguladora do contrato de trabalho doméstico e a comunicação fraterna na institucionalização de um direito do trabalho digno

Desde os primórdios, ainda no período da escravidão, iniciava-se a ambiguidade representada pelo trabalho doméstico: o misto de afeto e desigualdade - um afeto construído

¹¹⁴⁹ SPINATO, Tiago Protti; BONFADA, Fernanda Barboza; FORNASIER, Mateus de Oliveira. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 10, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitos-humanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁵⁰ Essa persistência da comunidade jurídica em supervalorizar essa questão, é respondida pelo sistema com novas operações a partir do seu próprio sistema.

¹¹⁵¹ Conforme art 7º da Convenção 189 da OIT: “informação sobre as condições de emprego • Os(As) trabalhadores(as) domésticos(as) devem ser informados(as) apropriadamente e de fácil compreensão dos termos e condições de emprego, preferivelmente através de contrato escrito (artigo 7º)”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção (n.º 189) trabalho digno para o trabalho doméstico**. Genebra: OIT, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 15 jun. 2022.

junto a relações desiguais e injustas de trabalho¹¹⁵², que ajudou a configurar a naturalização racista da servidão:

A figura da mãe preta se expande pelo período pós-escravatura. Elas acabavam assumindo um lugar afetivo importante na vida das filhas dos senhores: as sinhazinhas. Com a proximidade da relação, que podia iniciar-se na infância, elas podiam se tornar conselheiras sentimentais dessas meninas¹¹⁵³.

Outro fator que ocorria é que muitas escravas, socialmente conhecidas como mulheres bem-sucedidas no quesito amamentação, tornavam-se as amas de leite¹¹⁵⁴ havendo, sem dúvida, uma questão afetiva nessa situação. Em uma passagem do livro da autora Juliana Teixeira, ao falar da transição do fim da escravidão, em que apareceu a figura do servo, a autora afirma que os escravos, “jogados à própria sorte, acabavam mantendo relações de trabalho com seus amigos senhores, pois não encontravam outras oportunidades de sustento”¹¹⁵⁵.

Essa afirmação demonstra mais uma vez, que há, em muitos casos, desde a origem do trabalho doméstico, uma relação de afeto. Por outro lado, não se pode deixar de mencionar que há informações de que criadas eram consideradas escravas, desvalorizadas¹¹⁵⁶. Ao mesmo tempo em que a relação podia (e pode) envolver um clima de afetividade e proximidade, mantinha as divisões hierárquicas relativas ao acesso aos espaços e às práticas dos patrões. O problema dessas contradições é que traduzir essas relações de trabalho em afetividade mascara relações de poder e desigualdades.

Todavia, embora haja alguns escritos no sentido de que a afetividade mascara a desigualdade, não restam dúvidas de que há uma incidência afetiva nos contratos de trabalho¹¹⁵⁷. Desse modo, o afeto no desenvolvimento da personalidade dos indivíduos passa a ser um fator

¹¹⁵² TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 29.

¹¹⁵³ SILVA, Marta Helena Rosa da. Mulheres negras no mercado de trabalho: empregadas domésticas. **Revista de Educação Popular**, Uberlândia, n. 5, p. 43-48, jan./dez. 2006.

¹¹⁵⁴ SÃO PAULO. Biblioteca Virtual do Governo do Estado. **Escravidão no Brasil**. São Paulo, 2022. p. 3. Disponível em: <http://www.bibliotecavirtual.sp.gov.br/pdf/temasdiversosescravaidonobrasil.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2022.

¹¹⁵⁵ RONCADOR, Sonia. Criadas no more: notas sobre testemunho de empregadas domésticas. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, Brasília, DF, n. 21, p.55-71, jan./jun.2003. RONCADOR, Sônia. Histórias paranoicas, criados perversos no imaginário literário da Belle Époque tropical. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, Brasília, DF, n. 27, p. 129-40, jan/jun. 2007 *apud* TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 33.

¹¹⁵⁶ RONCADOR, Sonia. Criadas no more: notas sobre testemunho de empregadas domésticas. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, Brasília, DF, n. 21, p.55-71, jan./jun.2003. RONCADOR, Sônia. Histórias paranoicas, criados perversos no imaginário literário da Belle Époque tropical. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, n° 27, p. 129-40, jan/jun. 2007 *apud* TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 33.

¹¹⁵⁷ Ainda que as previsões jurídicas tenham sempre um impacto na identificação e socialização dos indivíduos, impacto que não é necessariamente procurado ou controlado.

que diferencia o contrato de trabalho doméstico de outros tipos de contrato. Assim, a relação de trabalho doméstico ganha dimensões significativas, destacando o afeto como elemento propulsor de laços formados a partir do amor, carinho e da amizade. O afeto, no sentido etimológico, pode ser conceituado como “um conjunto de fenômenos psíquicos que se manifesta sob a forma de emoções, sentimentos e paixões, acompanhados sempre da impressão de dor ou prazer, de satisfação ou insatisfação, de agrado ou desagradado, de alegria ou tristeza”¹¹⁵⁸. Ele é, pois, um dos elementos primordiais em uma relação de trabalho doméstico com responsabilidade de ambas as partes, devido à grande intimidade que existe nessa relação. Inclusive, a falta de afeto pode não permitir que um contrato de trabalho perdure, visto que gera tristeza e até mesmo revolta.

Pode-se dizer, também, que a incidência efetiva reside no vínculo invisível que une aqueles que, sem estarem vinculados por uma relação jurídica formal, são afetados pela mesma qualificação jurídica¹¹⁵⁹:

Este vínculo invisible, nacido del sentimiento de pertenencia a una misma categoría jurídica, se identifica absolutamente con un vínculo de fraternidad. En la terminología del derecho civil, se trata de un vínculo colateral de segundo grado, es decir, de un vínculo indirecto que posee una ascendencia común. Tal identidad de estructura autoriza a ver aquí una fraternidad en la ley, es decir, una fraternidad que se entronca con la paternidad mítica que representa la Ley, la Ley que nos define y que hace de nosotros lo que somos. Al engendrar las categorías jurídicas más racionales un sentimiento irracional de fraternidad, nunca podrá alcanzarse el horizonte de una racionalización total del Derecho que vislumbraba¹¹⁶⁰.

Seguramente, essa comunicação afetiva, fraterna, também é oriunda da fonte de tranquilidade que o Direito traz. E, nesse sentido, as comunicações do Direito do Trabalho devem ter a função simbólica de proteção da parte mais fraca do contrato de trabalho, diminuindo, com isso, as fontes do medo dos que se apresentam como mais vulneráveis nas relações laborais. Tartuce menciona que “mesmo não constando a expressão afeto, do Texto

¹¹⁵⁸ SCHIMIDT, Shauma Schiavo. A maximização do afeto nas relações entre pais e filhos. In: FROÉS, Carla Baggio Laperuta; TOLEDO, Iara Rodrigues de, Pereira, Sarah Caroline de Deus. **Estudos acerca da efetividade dos direitos de personalidade no direito das famílias**: construção do saber jurídico & crítica aos fundamentos da dogmática jurídica. 1. ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2013. p. 188.

¹¹⁵⁹ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 105.

¹¹⁶⁰ Esse vínculo invisível, nascido do sentimento de pertencimento à mesma categoria jurídica, é absolutamente identificado como vínculo de fraternidade. Na terminologia do Direito Civil, trata-se de vínculo colateral de segundo grau, ou seja, vínculo indireto que possui ancestralidade comum. Tal identidade de estrutura nos autoriza a ver aqui uma fraternidade no Direito, ou seja, uma fraternidade ligada à paternidade mítica representada pelo Direito⁵⁰, o Direito que nos define e nos faz o que somos. Ao engendrar nas categorias jurídicas mais racionais um sentimento irracional de fraternidade, jamais será alcançado o horizonte de uma total racionalização do Direito que ele vislumbrava (tradução nossa). SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 105.

Maior, como sendo um direito fundamental, pode-se afirmar que ele decorre da valorização constante da dignidade da pessoa humana e da solidariedade”¹¹⁶¹.

Em um congresso realizado no STJ, em 2018, já se discutia o papel da fraternidade na construção de uma sociedade democrática. Ayres Brito, em sua conferência, ressaltou: “tratar os outros com atenção, com cordialidade, até com afeto, não é favor, é um dever”¹¹⁶².

Ademais, à medida que há um direito mínimo protetivo, isso facilita uma comunicação fraterna entre o empregador doméstico e o empregado, de forma que a relação de trabalho entre eles esteja acobertada por uma proteção jurídica. Conforme Schneider: “A partir dos novos fenômenos ligados ao trabalho doméstico, é gerado um cenário paradoxal que situa o emprego doméstico entre normas jurídicas e formais, e o contrato afetivo, de acordos éticos e morais. Ambos indispensáveis para a efetividade deste trabalho”¹¹⁶³.

Com a formalização do emprego doméstico, parece reforçar-se o paradoxo de uma relação trabalhista regulada pela Constituição que, por muito tempo, permaneceu intocável das regulamentações do Estado. Por outro lado, essa formalização apresenta-se frágil, visto que ainda é tarefa difícil fiscalizar, no ambiente privado, relações trabalhistas e acordos, tais como carga horária e condições de trabalho, pois, no âmbito familiar, é comum que os acordos sejam de cunho afetivo e mantenham-se no seio da família¹¹⁶⁴.

Sem dúvida, o Direito do Trabalho, em um todo, constitui um referencial simultaneamente de regulação e confiança, orientador das relações entre coletivos, entre esses e os indivíduos, e dos indivíduos entre si, por via dos processos de interação social. Enquanto fenômeno social, ele é marcado por dimensões estruturais e fenomenológicas, patentes, por exemplo, nas tensões que contrapõem a efetividade à inefetividade, e a segurança à insegurança. É nesse pano de fundo tensional que o Direito, simultaneamente, é fonte de

¹¹⁶¹ TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo; Método, 2011. p. 992.

¹¹⁶² BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Congressos no STJ discutem papel da fraternidade na construção de uma sociedade democrática. **Notícias STJ**, Brasília, DF, 08 nov. 2018. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-11-08_16-59_Congressos-no-STJ-discutem-papel-da-fraternidade-na-construcao-de-uma-sociedade-democratica.aspx. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁶³ SCHNEIDER, Élen Cristiane. O trabalho doméstico remunerado e a luta por reconhecimento: estudo do paradoxo entre o contrato afetivo e contrato constitucional. In: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO: Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas, 4., 2012. **Anais eletrônicos [...]**. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/O_Trabalho_Dom%C3%A9stico_Remunerado_e_a_Luta_por_Reconhecimento.pdf. Acesso em: 12 jun. 2022.

¹¹⁶⁴ SCHNEIDER, Élen Cristiane. O trabalho doméstico remunerado e a luta por reconhecimento: estudo do paradoxo entre o contrato afetivo e contrato constitucional. In: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO: Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas, 4., 2012. **Anais eletrônicos [...]**. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/O_Trabalho_Dom%C3%A9stico_Remunerado_e_a_Luta_por_Reconhecimento.pdf. Acesso em: 12 jun. 2022.

tranquilidade, mas também de medo e ansiedade, visto que há uma proteção, e essa, da mesma forma, gera um risco ao empregador, que também não pode decidir de qualquer maneira.

Isso justifica o fato de que muitos ajustes entre empregado e empregador prevalecem sobre a lei. Por outro lado, paradoxalmente, não se pode dizer que eles não trazem o medo, no sentido de que podem surgir novas formas de exploração do labor, ou, até mesmo, uma insegurança do empregador no tocante às ações trabalhistas. Exemplificando: um empregador pode combinar com seu profissional doméstico uma jornada extralegal de 8h, com intervalo de 4h. Suponha-se que o profissional, por vontade própria, optou por essa jornada e prefere fazer intervalo de 4 horas, porque prefere trabalhar pela manhã e ao final da tarde, visto que, das 13 às 17, tem outro compromisso familiar. Por outro lado, para o empregador essa ideia também pode ser conveniente, visto que nesse horário o filho vai para escola. Isso pode ficar ajustado entre as partes, havendo uma tranquilidade para o profissional, no sentido de que se ele ajuizar uma demanda trabalhista, poderá estar amparado pelo Direito do Trabalho. No entanto, uma insegurança ao empregador, pelo risco de que o trabalhador possa ajuizar uma ação trabalhista, cobrando o período como horas excedentes, visto que, por lei, o intervalo somente poderia ser até 2h¹¹⁶⁵, mediante ajuste entre as partes. Porém, mesmo havendo riscos, empregado e empregador estabelecem, dessa forma, um acordo a partir de aspectos, afetivos, de confiança e fraternos.

Outra situação comum, mencionada acima, ocorre quando as partes ajustam que a relação de trabalho ocorra na informalidade, por questões previdenciárias da profissional, que solicita que o contrato seja dessa forma, porém com pagamento de todos os direitos e verbas trabalhistas, com exceção do INSS. Isso gera um risco maior para o empregador, inclusive de fraude à previdência e ao sistema do FGTS. No entanto, mesmo com riscos, empregado e empregador estabelecem uma relação favorável aos dois.

Ainda, em muitos contratos de trabalho doméstico, o empregador solidariza-se com o profissional, arcando com custos médicos e empréstimos, pagando guia complementar de INSS¹¹⁶⁶, envolvendo-se na proteção do trabalhador, mesmo não havendo nenhuma obrigação

¹¹⁶⁵ Conforme analisado no capítulo II, o limite de 4h de intervalo intrajornada é somente para o profissional que dorme no trabalho.

¹¹⁶⁶ Ainda, é importante registrar que o pagamento de salário abaixo do mínimo nacional gera implicações previdenciárias. Após a reforma da previdência, que ocorreu em novembro de 2019, quando o salário pago para a profissional for abaixo do salário mínimo nacional (que atualmente é R\$ 1.212,00), o valor de contribuição pago em regra não contabiliza para a manutenção da qualidade de segurado, além do tempo de contribuição (tempo de aposentadoria). Caso o profissional queira, ele poderá fazer ajustes de complementação, utilização e agrupamento para fins de manter a qualidade de segurado, podendo o empregador auxiliar ou complementar em nome do trabalhador. Infelizmente, muitos empregadores não têm esse conhecimento, e quando vem a acontecer um infortúnio, o profissional está desassistido.

nesse sentido - o empregador conduz dessa forma em razão de uma ideia de afetividade e fraternidade.

Conforme Barzotto, “o princípio da fraternidade, o qual possui suporte constitucional no preâmbulo, pode ser definido como o fundado sobre uma relação comunitária entre livres e iguais”¹¹⁶⁷. Para a autora, Fraternidade pode ser entendida, nas relações de trabalho, como uma situação em que se eleva a identidade dos “irmãos” a um sentido de pertença comum à mesma família humana¹¹⁶⁸.

A ideia de fraternidade acrescenta que, na divisão social do trabalho, o trabalho doméstico propicia o trabalho de outras pessoas de uma determinada família, todas dotadas de igual dignidade. Todos os trabalhos, nessa perspectiva, são expressão de dignidade, portanto, decentes, no sentido de colaboração para o bem comum, indo além da subsistência familiar e projetando-se no bem da sociedade, como um todo¹¹⁶⁹.

Nesse sentido, já superada a ideia de que a atividade doméstica é invisível para a sociedade capitalista, reitera-se o quanto o empregado doméstico é fundamental para o desenvolvimento das sociedades, por proporcionar seu funcionamento, o suporte para a força de trabalho e a reprodução¹¹⁷⁰. Entretanto, as experiências de sofrimento e discriminação, típicas no emprego doméstico, representam a negação do reconhecimento de uma atividade digna e precisam ser superadas, e a lei não é suficiente para se poder construir um trabalho digno e uma vida boa e de respeito. Conforme Honneth, a luta pelo reconhecimento possui três esferas. A primeira delas é o amor, que está no cerne de toda moralidade e afetividade, porém não possui conteúdo normativo, capaz de ensejar por si só o reconhecimento. A segunda esfera é o Direito, que contempla as capacidades abstratas de orientação moral e as capacidades necessárias para poder haver uma proteção legal de existência digna, criando, assim, condições de desenvolvimento do autorrespeito. E, por fim, a terceira esfera é a da

¹¹⁶⁷ BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a Convenção 189 da OIT. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 27., 2018, Porto Alegre. **Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II**. Florianópolis: Conpedi, 2018. p. 18. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/34q12098/7j66965y/e78b73n36YpqTvxm.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁶⁸ BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a Convenção 189 da OIT. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 27., 2018, Porto Alegre. **Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II**. Florianópolis: Conpedi, 2018. p. 18. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/34q12098/7j66965y/e78b73n36YpqTvxm.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁶⁹ BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a Convenção 189 da OIT. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 27., 2018, Porto Alegre. **Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II**. Florianópolis: Conpedi, 2018. p. 18. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/34q12098/7j66965y/e78b73n36YpqTvxm.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁷⁰ PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007. p. 115.

solidariedade, que está intimamente ligada à vida em comunidade e caracteriza a estima social, desenvolvida intersubjetivamente¹¹⁷¹. É na ideia de solidariedade que se encontra a de fraternidade.

Desse modo, considera-se que o contrato afetivo, solidário ou fraterno, muitas vezes, sobressai-se nas relações de trabalho doméstico. Sem esse, não há efetividade do trabalho, entretanto, se a relação contratual afetiva se sobrepuser à relação contratual constitucional, sem equilíbrio, poderá haver, para as trabalhadoras, a invisibilidade sobre a situação real vivida de subordinação e, conseqüentemente, o risco de uma atuação estatal.

Assim, na ideia de contrato de trabalho entre empregado e empregador doméstico, após uma nova construção da relação de trabalho doméstico arraigada de direitos, há um viés de restaurativo. Para que se tenha êxito, os sistemas pessoais envolvidos devem “observar o observar do observador”, ou seja, devem ter capacidade própria ou auxiliada de uma observação de segunda ordem, em que cada um deles possa, livremente, mas com responsabilidade e empatia, observar a observação do outro¹¹⁷².

Portanto, na falta de um norte de justeza, a justiça, compreendida como fórmula de contingência, permite que os intervenientes alcancem-na subjetivamente, considerando as suas reais necessidades, sejam essas decorrentes da virtude, do próprio interesse, da solidariedade, da fraternidade ou de qualquer outro motivo que conduza ao sentimento pessoal de justiça¹¹⁷³.

Em uma perspectiva sistêmica, como o indivíduo se encontra funcionalmente espalhado entre subsistemas distintos, para manter a sua identidade, precisa, por isso, de se relacionar e saber distinguir o seu meio do seu próprio sistema através do “amor”¹¹⁷⁴. O meio

¹¹⁷¹ HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: 34, 2003. p. 213 e seguintes.

¹¹⁷² JAEGER, Odair José. **Justiça restaurativa na perspectiva sistêmica de Niklas Luhmann**. 2018. 84 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/85875/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹¹⁷³ Não obstante, assentada numa estrutura paradoxal, parece-nos que para o sistema restaurativo a justiça como fórmula de contingência curativa acaba por se exteriorizar se, no caso concreto, ao compará-la com as contingências das partes em processo de cura, resultar eficaz para satisfazer às necessidades concretas da vítima e promover a reintegração social do agente; é dizer, resultar no restabelecimento da humanidade quebrada pelo delito.

¹¹⁷⁴ De acordo com a tese luhmanniana e apesar da impessoalidade, esse paradoxo é resolvido da seguinte forma: para que a identidade individual seja mantida, é necessário um mecanismo de aceitação, isto é, um meio onde a identidade se possa afirmar. O “amor” é esse mecanismo, funciona como um algoritmo semântico que, para além de permitir o diálogo entre a crescente individualidade proporcionada pela diferenciação e a conseqüente necessidade de um “mundo próximo”, satisfaz à necessidade de o indivíduo se distinguir e perceber um “mundo distante” – um mundo constituído anonimamente, igualmente válido para todos, de modo a interceptar a imensa complexidade e contingência de tudo o que se evidenciar como possível. LUHMANN, Niklas. **O Amor como paixão**: para a codificação da intimidade. Lisboa: DI-FEL; Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1991.

de comunicação simbolicamente generalizado amor, como qualquer outro meio simbólico, afigura-se como uma comunicação aceite, mas desenvolve-se de um modo específico¹¹⁷⁵. Ou seja, de acordo com Luhmann, o “amor”, como de resto os outros meios de comunicação simbolicamente generalizados, permitem, essencialmente, fazer aceitar a comunicação, eliminar a indeterminação e resolver, nesse caso em particular, as satisfações e desilusões que aparecem sob a forma de sentimentos: “[...] o amor concede a si mesmo as suas próprias leis [...]”¹¹⁷⁶. A realidade é que “o amor, tanto para o ser humano como para a sociedade organizada, é muito importante; sem dúvida, é o mais alto sentimento despertado na vivência em comunidade”¹¹⁷⁷. Conforme Bauman, o amor poderia ser

[...] a vontade de cuidar, e de preservar o objeto cuidado. Um impulso centrífugo, ao contrário do centrípeto desejo. Um impulso de expandir-se, ir além, alcançar o que ‘está lá fora’. Ingerir, absorver e assimilar o sujeito no objeto, e não vice-versa, como no caso do desejo. Amar é contribuir para o mundo, cada contribuição sendo o traço vivo do eu que ama. No amor, o eu é, pedaço por pedaço, transplantado para o mundo. O eu que ama se expande doando-se ao objeto amado. Amar diz respeito à autossobrevivência através da alteridade. E assim o amor significa um estímulo a proteger, alimentar, abrigar; e também à carícia, ao afago e ao mimo, ou a – ciumentamente – guardar, cercar, encarcerar. Amar significa estar a serviço, colocar-se à disposição, aguardar a ordem. Mas também pode significar expropriar e assumir a responsabilidade. Domínio mediante renúncia, sacrifício resultando em exaltação. O amor é irmão xifópago da sede de poder – nenhum dos dois sobreviveria à separação.¹¹⁷⁸

Já Giddens, sobre os laços que estão unindo as pessoas, menciona a ideia de relacionamento puro, “um relacionamento baseado na comunicação emocional, em que as recompensas derivadas de tal comunicação são a principal base para a continuação do relacionamento”¹¹⁷⁹. Essa ideia de amor e relacionamento puro está ligada à solidariedade e à fraternidade. Embora essas duas expressões sejam mencionadas diversas vezes na jurisprudência e doutrina com um mesmo significado, e ainda haja uma estreita relação entre elas, é possível diferenciá-las, pois a fraternidade detém uma carga significativa mais ampla

¹¹⁷⁵ GAMEIRO, Paulo Alexandre Dias. **Comunicação e improbabilidade**: o caso do meio de comunicação simbolicamente generalizado “amor”. [S. l.]: Bubok, 2011. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/gameiro-paulo-comunicacao-e-improbabilidade.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹¹⁷⁶ LUHMANN, Niklas. **O Amor como paixão**: para a codificação da intimidade. Lisboa: DI-FEL; Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1991. p. 413.

¹¹⁷⁷ ANGELUCI, Cleber Affonso. Abandono afetivo: considerações para a constituição da dignidade da pessoa humana. **Revista CEJ**, Brasília, n. 33, p. 48, abr./jun. 2006.

¹¹⁷⁸ BAUMAN, Zygmunt. **Liquid love**: on the frailty of human bonds. Cambridge: Polity 2003. p.14.

¹¹⁷⁹ GIDDENS, Anthony. **Runaway world**: how globalization is reshaping our lives. New. York: Routledge, 2002. p. 71.

do que solidariedade, visto que essa não implica a ideia de uma efetiva paridade dos sujeitos em relação e não estabelece uma dimensão de reciprocidade¹¹⁸⁰:

[...] entende-se que fraternidade vai mais além do que o sentimento de solidariedade, pois o auxílio não fica desligado da relação de afeto que aproxima as pessoas e constrói relações. Além disso, através da fraternidade, busca-se a igualdade, preservando a diferença que distingue um indivíduo do outro¹¹⁸¹.

Conforme ensina Baggio:

A Solidariedade – como muitas vezes foi historicamente realizada – viabiliza que se faça o bem ao outro mesmo mantendo uma posição de força, uma relação ‘vertical’ que vai do forte ao fraco; a fraternidade, no entanto, pressupõe o relacionamento horizontal, a divisão dos bens e dos poderes, tanto que sempre mais se está elaborando – na teoria e na prática – a ideia de uma ‘solidariedade horizontal’, que se refere à ajuda mútua entre diferentes sujeitos, sejam esses pertencentes ao âmbito social, seja no nível da paridade institucional¹¹⁸².

É nesse sentido que a fraternidade está ligada ao pressuposto de relações sociais de estima simétrica entre sujeitos individualizados (e autônomos); estimar-se simetricamente, nesse sentido, significa considerar-se reciprocamente à luz de valores que fazem as capacidades e as propriedades do respectivo outro aparecerem como significativas para a práxis comum¹¹⁸³. Decorre de uma ideia racional, segundo a qual a sobrevivência do todo depende da relação de todos os cidadãos entre si ou da sociedade, tomada aqui como o conjunto de cidadãos, com qualquer deles, existindo um parâmetro entre solidariedade e amizade como condição para a paz universal¹¹⁸⁴.

Assim sendo, o espírito da fraternidade consagrado no artigo I da Declaração Universal aprofunda a noção clássica da amizade, agregando a aspiração da solidariedade

¹¹⁸⁰ MORAIS, Sílvia Regina Ribeiro Lemos; TENÓRIO, Robinson Moreira. **Considerações introdutórias sobre as diferenças entre os conceitos de fraternidade e solidariedade**. Salvador: FacedUFBA, 2017. Disponível em: http://www.equidade.faced.ufba.br/sites/equidade.oe.faced.ufba.br/files/consideracoes_introdutorias_sobre_as_diferencas_entre_os_conceitos_de_fraternidade_e_solidariedade_-_silvia_morais_e_robinson_tenorio.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹¹⁸¹ MORAIS, Sílvia Regina Ribeiro Lemos; TENÓRIO, Robinson Moreira. **Considerações introdutórias sobre as diferenças entre os conceitos de fraternidade e solidariedade**. Salvador: FacedUFBA, 2017. Disponível em: http://www.equidade.faced.ufba.br/sites/equidade.oe.faced.ufba.br/files/consideracoes_introdutorias_sobre_as_diferencas_entre_os_conceitos_de_fraternidade_e_solidariedade_-_silvia_morais_e_robinson_tenorio.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹¹⁸² BAGGIO, Antonio Maria (org). **O princípio esquecido**. São Paulo: Cidade Nova, 2008. p. 23.

¹¹⁸³ “Relações dessa espécie podem se chamar solidárias porque elas não despertam somente a tolerância para com a particularidade individual da outra pessoa, mas também o interesse afetivo por essa particularidade: só à medida que eu cuido ativamente de que suas propriedades possam se desdobrar, os objetivos que nos são comuns passam a ser realizáveis.” HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**. A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 210-211.

¹¹⁸⁴ LAFER, Celso. A declaração universal dos direitos humanos: sua relevância para a afirmação da tolerância e do pluralismo. *In*: BOITEUX, Elza Antonia Pereira Cunha. O princípio da solidariedade e os direitos humanos de natureza ambiental. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 105, p. 22, jan. 2010.

horizontal. “Nesse sentido, o espírito da fraternidade consagrado no artigo I contesta a relação política concebida como uma relação amigo/inimigo e é uma instigação ao desenvolvimento das relações amistosas”¹¹⁸⁵. Dessa forma, Lubich leciona que

[...]a fraternidade é um empenho que: favorece o desenvolvimento autenticamente humano do país sem isolar na incerteza do futuro as categorias mais fracas, sem excluir outras do bem-estar, sem criar novas pobreza; salvaguarda os direitos da cidadania e o acesso à própria cidadania, abrindo uma esperança a todos que buscam a possibilidade de uma vida digna em nosso país, o qual pode mostrar a própria grandeza oferecendo-se como pátria para quem perdeu; ajuda a pesquisa científica e a invenção de novas tecnologias, salvaguardando, ao mesmo tempo, a dignidade da pessoa humana do primeiro ao último instante de sua vida, fornecendo sempre as condições para que cada pessoa possa exercer a própria liberdade de escolha e possa crescer assumindo responsabilidade¹¹⁸⁶.

Pressupõe-se, assim, que as expectativas da relação de trabalho doméstico, muitas vezes, são conduzidas pela afetividade e ideia de fraternidade. Sem essa, não há paz, tranquilidade, confiança¹¹⁸⁷ e efetividade do trabalho, entretanto, se a relação contratual afetiva se sobrepuser à proteção legal, sem equilíbrio, poderá haver frustrações, inclusive, invisíveis¹¹⁸⁸. Então, essas podem ficar nas próprias relações de trabalho, sem possibilitar a impetração do Estado, razão pela qual a comunicação externa dessas relações é extremamente importante.

Por outro lado, a realidade é que os vínculos afetivos que se consolidam na relação de trabalho, muitas vezes, auxiliam para que os direitos sejam cumpridos e respeitados, e, por vezes, ainda que não cumpridos conforme a Lei Complementar, se estabelecem de outra forma, através de doações e trocas fraternas (por exemplo, a profissional leva o filho para a residência dos empregadores com quem trabalha e não cobra alguns direitos; o empregador paga estudo para o filho da profissional, e essa trabalha em horas extras sem solicitar contraprestação). Por vezes, as partes ajustam remunerações calculadas em acordo, sem terem ideia de quanto seria o valor devido legalmente. Exemplo: quando a empregadora solicita para

¹¹⁸⁵ LAFER, Celso. A declaração universal dos direitos humanos: sua relevância para a afirmação da tolerância e do pluralismo. *In*: BOITEUX, Elza Antonia Pereira Cunha. O princípio da solidariedade e os direitos humanos de natureza ambiental. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 105, p. 22, jan. 2010.

¹¹⁸⁶ LUBICH, Chiara. **Ideal e luz**. pensamento, espiritualidade e mundo unido. São Paulo: Cidade Nova, 2003. p. 309-310.

¹¹⁸⁷ Conforme Gidnes, a confiança mútua é a base para um bom relacionamento. GIDDENS, Anthony. **Runaway world: how globalization is reshaping our lives**. New. York: Routledge, 2002. p. 72.

¹¹⁸⁸ SCHNEIDER, Élen Cristiane. O trabalho doméstico remunerado e a luta por reconhecimento: estudo do paradoxo entre o contrato afetivo e contrato constitucional. *In*: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO: Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas, 4., 2012. **Anais eletrônicos [...]**. Goiania: Universidade Federal de Goiás, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/O_Trabalho_Dom%C3%A9stico_Remunerado_e_a_Luta_por_Reconhecimento.pdf. Acesso em: 12 jun. 2022.

a profissional trabalhar no final de semana ou por uma noite e a remunera com valor a mais do que o devido pelas horas trabalhadas, porém com pagamento por fora. Outro exemplo é o caso em que a profissional sai bem mais cedo para estudar, e a empregadora não cobra horário da trabalhadora. Ainda, por fim, existem as profissionais que trabalham como babás/cuidadoras de pessoas com deficiência e, muitas vezes, levam aquele que é cuidado para sua casa, em algumas oportunidades, por contraprestações definidas entre as partes¹¹⁸⁹, visto que preferem cuidar em sua própria casa do que terem que ficar na casa do empregador. Todas essas situações, aliadas ao principal, que é o bom relacionamento entre as partes, dificultam que profissionais domésticas comuniquem frustrações na Justiça do Trabalho. Muitas vezes, a relação de trabalho doméstico ocorre por regras próprias entre as partes, com equilíbrio, ou seja, é uma relação que envolve questões afetivas e funciona, mesmo que de forma diversa do que prevê a lei.

Em uma pesquisa realizada recentemente, em que 50 empregadas domésticas foram entrevistadas, ao serem questionadas sobre a necessidade de ajuizar ação trabalhista contra algum dos seus ex-empregadores domésticos, apenas 15 (quinze) profissionais ajuizaram, sendo que apenas 7 (sete) delas ajuizaram nos últimos três anos¹¹⁹⁰.

Além do mais, nos poucos casos¹¹⁹¹ em que o Poder Judiciário é procurado para resolver situações devido às frustrações de expectativas no contrato de trabalho doméstico, a maioria resulta em acordos trabalhistas. Essa afirmação decorre de uma consulta realizada junto ao TRT da 4ª Região (Estado do Rio Grande do Sul) e TRT da 2ª e 15ª Regiões (Estado de São Paulo).

Conforme informações do TRT4, percebe-se a pouca quantidade de processos ajuizados por profissionais domésticas e o grande número de acordos trabalhistas:

Tabela 3 - Enviada pelo TRT da 4ª Região - Processos em que consta o assunto Empregada Doméstica

¹¹⁸⁹ Da experiência profissional da autora, traz-se casuística de situações em que há uma afetividade tão grande entre as partes, que a profissional, remunerada conforme acordo entre as partes, leva o portador de deficiência para sua residência por algumas semanas no ano, visto que considera mais fácil cuidar na sua própria casa do que na casa da empregadora (assentos de SOS Empregador Doméstico).

¹¹⁹⁰ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil**: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015. Londrina: Thoth, 2021. p. 189.

¹¹⁹¹ Afirma-se “poucos” com base nos dados levantados no TRT da 4ª, 2ª e 15ª Regiões, onde se percebe que há poucas ações ajuizadas.

CASOS NOVOS E PROCESSOS SOLUCIONADOS					
Assunto processual: Domésticos (5282)					
Grupo de Itens Estatísticos	Item Estatístico	2019	2020	2021	2022 (até 30/04)
Casos novos		149	132	125	53
	Arquivamento	2	1	0	0
	Conciliações	96	60	75	35
	Desistência	5	3	3	0
	Extintos com resolução de mérito	1	0	0	0
Processos solucionados	Extintos sem resolução de mérito	2	4	2	0
	Julgados Improcedente	7	4	6	0
	Julgados Procedente	2	4	0	2
	Julgados Procedente em parte	20	6	23	10
	Outras decisões sem resolução de mérito	1	0	0	1
Total de processos solucionados		136	82	109	48

Fonte: Sistema e-Gestão TRT 4ª Região ¹¹⁹².

Segundo informações do TRT da 2ª Região, percebe-se, também, a pouca quantidade de processos ajuizados por profissionais domésticas e o grande número de acordos trabalhistas.

Tabela 4 - Enviada pelo TRT da 2ª Região. Processos em que consta o assunto Empregada Doméstica

Código CNJ: 5.282	Assunto: Domésticos	2019	2020	2021	2022 (Jan a abr)	
Recebidos (por distribuição e redistribuição)		349	361	314	95	
Solucionados	com exame do mérito	conciliados	293	183	222	73
		Julgados Procedente	9	2	8	2
		Julgados Procedente em parte	76	29	61	19
		Julgados Improcedente	35	18	17	3
		Extintos com resolução de mérito	0	0	0	0
		Outras decisões com resolução de mérito	0	0	0	0
		total	413	232	308	97
	sem exame do mérito	35	23	25	8	
total	448	255	333	105		

Fonte: Sistema e-Gestão TRT 2ª Região ¹¹⁹³.

De acordo com informações do TRT da 15ª Região, embora pareça haver um número maior de processos ajuizados, deve-se considerar que na Região de São Paulo o número de habitantes é 10 vezes maior do que em Porto Alegre ¹¹⁹⁴. Assim, também se pode considerar que há pouca quantidade de processos ajuizados por profissionais domésticas na região de São Paulo e grande número de acordos trabalhistas.

Tabela 5 - Enviada pelo TRT da 15ª Região. Processos em que consta o assunto Empregada Doméstica

¹¹⁹² Dados obtidos pela autora através de pesquisa junto à referida Instituição.

¹¹⁹³ Dados obtidos pela autora através de pesquisa junto à referida Instituição.

¹¹⁹⁴ Enquanto Porto Alegre tem em torno de 1.492.530 habitantes, São Paulo tem em torno de R\$12.396.372 habitantes. Assim, “a cidade de São Paulo, além de ser dona do título de **maior cidade do Brasil**, é também a mais populosa da América do Sul, sendo considerada o centro financeiro do país e uma das **idades** mais populosas do mundo”. QUANTOS habitantes em Porto Alegre 2020? **Vivendo Bauru**, [S. l.], 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.vivendobauru.com.br/quantos-habitantes-em-porto-alegre-2020/>. Acesso em: 12 jun. 2022.

TRT-2				
Estatística Processual				
Ramo: Serviços Domésticos				
Indicador	2019	2020	2021	2022 (até 30/04)
Processos Distribuídos	5.179	4.283	4.677	941
Arquivamento	318	132	168	57
Conciliações	3.332	1.885	3.015	658
Desistência	133	71	104	16
Extintos com resolução de mérito	18	13	11	3
Extintos sem resolução de mérito	308	224	260	76
Julgados Improcedente	342	194	381	104
Julgados Procedente	169	85	152	32
Julgados Procedente em parte	994	412	709	202
Outras decisões sem resolução de mérito	108	112	176	20
Solucionados	10.901	7.411	9.653	2.109

Fonte: Sistema e-Gestão TRT 15ª Região¹¹⁹⁵.

Assim, percebe-se que há poucos litígios envolvendo trabalho doméstico, isso porque, muitas vezes, essas relações resolvem-se em âmbito interno, nas próprias residências, de forma totalmente paralela ao poder estatal.

Por isso, mesmo que se desenvolvam relações legalmente adequadas, humanizadas, de afeto e fraternidade com as trabalhadoras domésticas, e isso resta demonstrado, é preciso compreender que os índices de informalidade e falta de proteção social ainda são bastante fortes, razão pela qual são necessárias outras comunicações através de Políticas Públicas (pelo Executivo, Ministério Público) para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno. Também será analisado, aqui, de que forma outras organizações, inclusive não governamentais, além da tecnologia, podem auxiliar nesse processo.

4.2 O ACOPLAMENTO DO SISTEMA ECONÔMICO, JURÍDICO E POLÍTICO COMO MECANISMO DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONALIZANTE DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO DIGNO

Conforme Teubner, um dos modelos estratégicos que tentam resolver o problema da crise regulatória ocorrida no século XX é o modelo de Implementação¹¹⁹⁶. Ocorre que a ideia de Implementação sofre com a incapacidade que os sistemas possuem de entenderem-se uns aos outros. Afinal, uma decisão do sistema político, que se transforme em um ato legislativo, para depois ser incorporada ao sistema jurídico, para, enfim, chegar aos sistemas regulados, passa por um processo de várias comunicações entre as estruturas, realizando a atividade sistêmica¹¹⁹⁷.

¹¹⁹⁵ Dados obtidos pela autora através de pesquisa junto à referida Instituição.

¹¹⁹⁶ TEUBNER, Gunther. *After legal instrumentalism?* Strategic models of post-regulatory law. Berlin: Walter de Gruyter, 1988. p. 311.

¹¹⁹⁷ TEUBNER, Gunther. *After legal instrumentalism?* Strategic models of post-regulatory law. Berlin: Walter de Gruyter, 1988. p. 311.

Para o autor, a incapacidade da sociedade de lidar com alguns problemas é tratada como um problema de efetividade dos sistemas. Com isso, surge uma irritação ao sistema político, que acaba tendo que se reproduzir e, nesse sentido, chamar para si a responsabilidade de criar medidas de bem-estar social para amortizar os efeitos negativos de não efetividade de alguns sistemas. A mobilização de sistemas como do Direito e da Política gira ao redor da noção de necessidade de aumento da efetividade das medidas sociais¹¹⁹⁸.

As irritações sofridas pelo Direito para constitucionalizar o direito ao trabalho doméstico, com a EC nº 72/2013 e a LC nº 150/2015, que trouxeram diversos direitos à categoria do profissional doméstico, são o que hoje conduz acoplamentos, pois é a partir dos dispositivos constitucionais, que permeiam o Sistema do Direito, que o Sistema da Política poderá agir – algumas vezes, como é o caso, por meio de políticas públicas¹¹⁹⁹.

Entre 2013 e 2015, diante de um quadro de complexidade do ambiente, inclusive de desrespeito ao trabalho doméstico e à necessidade de evolução social, foi possível acoplar isso ao Sistema do Direito do Trabalho, resultando em direitos ao trabalhador doméstico, ou seja, os anseios político-sociais daquele momento irritaram o Direito para que o trabalho doméstico fosse composto de direitos mínimos, com expectativas normativas que trouxessem aos trabalhadores a condição de um trabalho digno¹²⁰⁰, porém isso não foi suficiente.

Nesse sentido, a comunicação entre os Sistemas do Direito e da Política foi e é muito importante, pois, como já exposto, o Sistema do Direito, por si só, não consegue dar conta da efetividade das regras do Direito do Trabalho Doméstico, tampouco da pretensão de torná-la direito. Muitas vezes, é necessário construir políticas públicas para tanto¹²⁰¹.

¹¹⁹⁸ TEUBNER, Gunther. **After legal instrumentalism?** Strategic models of post-regulatory law. Berlin: Walter de Gruyter, 1988. p. 311.

¹¹⁹⁹ VIAL, Sandra Regina Martini. Construção do sistema social da saúde a partir da teoria sistêmica de Niklas Luhmann. **Revista Direito Sanitário**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 119, mar./jun. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/100027/98619>. Acesso em: 10 maio 2022.

¹²⁰⁰ VIAL, Sandra Regina Martini. Construção do sistema social da saúde a partir da teoria sistêmica de Niklas Luhmann. **Revista Direito Sanitário**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 119, mar./jun. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/100027/98619>. Acesso em: 10 maio 2022.

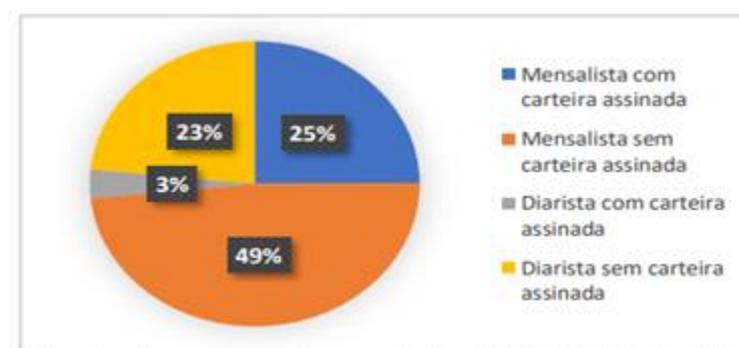
¹²⁰¹ No evento: Simpósio "Herança Escravocrata e Informalidade- Desafios impostos à Filiação Sindical dos Domésticos", que ocorreu em 2021, Bertolin, abriu o ciclo de expositores abordando questões contemporâneas do trabalho doméstico no Brasil. Em uma perspectiva histórica do tema, partindo de episódios que remetem ao regime de escravidão no país e à coisificação do ser humano enquanto objeto, mencionou que atualmente há novas configurações de exploração do labor, heranças refletidas na precarização que atinge inúmeros descendentes dos ex-escravizados: “quando o Brasil rompeu com aquele regime, não houve políticas públicas para incluir os ex-escravizados, e boa parte das mulheres continuou no trabalho doméstico”. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Herança escravocrata e informalidade: desafios impostos à filiação sindical dos domésticos**. Terceira edição do simpósio sul-mato-grossense aponta longo caminho de luta pela equiparação a outras categorias de trabalhadores; primeira vítima da Covid-19 no Brasil era doméstica. Brasília, DF, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/heranca-escravocrata-e-informalidade-desafios-impostos-a-filiacao-sindical-dos-domesticos-1>. Acesso em: 14 jun. 2022.

No caso dos profissionais domésticos, faz-se bastante necessária a criação de políticas públicas com o objetivo de institucionalizar o Direito do Trabalho, reduzindo a informalidade, trazendo mais informações para esses profissionais.

O setor informal é normalmente associado à deterioração da qualidade do trabalho, à fragilização da inserção no mercado e à banalização dos vínculos empregatícios¹²⁰². Ademais, a informalidade impõe problemas aos governantes, pois a sonegação tributária prejudica as contas públicas.

Na dissertação “Impactos da Lei Complementar nº 150 sobre o Emprego de Trabalhadoras Domésticas”¹²⁰³, Pereira apresenta várias tabelas e gráficos, entre elas a distribuição das trabalhadoras domésticas em mensalistas e diaristas, com e sem carteira de trabalho assinada, 2012 a 2018¹²⁰⁴.

Figura 8 - Distribuição das trabalhadoras domésticas



Fonte: Thamires Mendes Pereira¹²⁰⁵.

Na figura acima, é possível observar que a maior parte da amostra é composta por trabalhadoras informais: 72% delas não possuíam carteira de trabalho assinada. Esse retrato do trabalho doméstico brasileiro é preocupante, pois supera bastante a informalidade geral do

¹²⁰² Embora já tenhamos abordado que nas relações de trabalho doméstico, muitas vezes, funciona a lógica do cumprimento pelo afeto.

¹²⁰³ PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

¹²⁰⁴ PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

¹²⁰⁵ PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60f. Dissertação (magister Scient) -- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

mercado de trabalho (em média, 40% dos trabalhadores brasileiros são informais). De acordo com o IBGE, cerca de 38,4 milhões de pessoas se encontram em situação de informalidade no Brasil, e, embora o desemprego tenha caído 11,9% em 2019, a taxa de informalidade mostrou-se a maior dos últimos quatro anos¹²⁰⁶.

Ainda, conforme nota Técnica nº 75 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apenas 28% das trabalhadoras domésticas no país possuem carteira de trabalho assinada.

Não são poucos os estudos, as reflexões e as denúncias que apontam para a precariedade do trabalho doméstico no Brasil.⁴ A vulnerabilidade dessa categoria tem, na falta de proteção social, uma de suas marcas mais fortes e permanentes. Os dados do primeiro trimestre da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2020 mostram que apenas 28% dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) do país possuíam carteira de trabalho assinada.⁵ Em 1995, essa proporção era de 18%. Ou seja, em 25 anos, fomos capazes de aumentar em apenas 10 pontos percentuais (p.p.) a formalização do emprego doméstico, mesmo considerando a implementação de medidas e incentivos fiscais voltados à formalização. A informalidade permanente significa que a essas trabalhadoras não são devidos os direitos trabalhistas (como férias, décimo-terceiro salário, seguro-desemprego ou horas extras), tampouco os direitos previdenciários, que procuram proteger os trabalhadores em condições em que sua capacidade laboral esteja diminuída (maternidade, doença, velhice)¹²⁰⁷.

Nesse sentido, se estabelece a necessidade de políticas públicas para trazer a institucionalização de um Trabalho Doméstico digno, ultrapassando, assim, a ideia do preconceito do trabalho doméstico, bem como do trabalho doméstico não visto como uma profissão.

Políticas públicas (micropolíticas) são ações e programas desenvolvidos através de um processo (com uma série de etapas e regras) que tem por objetivo resolver um problema público¹²⁰⁸, sendo realizado, em uma primeira instância, pelo Estado, para garantir e colocar em prática direitos previstos na Constituição de 1988 e em outras leis. São medidas e programas criados pelos governos, dedicados a garantir o bem-estar da população¹²⁰⁹. A partir

¹²⁰⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Perfil dos trabalhadores domésticos nas seis regiões metropolitanas investigadas pela pesquisa mensal de emprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2006. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=emprego%20dom%C3%A9stico&start=2420>. Acesso em: 05 maio 2022.

¹²⁰⁷ PINHEIRO, Luana; Tokarski, Carolina; Vasconcelos, Marcia. vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. **Nota Técnica**, Brasília, DF, n. 75 jun. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35791. Acesso em: 14 jun. 2022.

¹²⁰⁸ Através do qual se traçam soluções para chegar a uma finalidade almejada.

¹²⁰⁹ SERGIPE. Assembleia Legislativa do Estado. **Políticas públicas**: o que são e para que existem. Aracaju: Assembleia Legislativa, 16 nov. 2018. Disponível em: <https://al.se.leg.br/politicas-publicas-o-que-sao-e-para-que-existem/>. Acesso em: 14 jun. 2022.

dessas, podem surgir novos direitos, que, com o passar do tempo, sejam identificados como uma necessidade da sociedade.

As políticas públicas de inserção pelo Trabalho Doméstico digno constituem fator de grande importância para a identidade profissional das trabalhadoras domésticas. Essas políticas, geralmente, partem da constatação vinda do ambiente, diante da ameaça de marginalização de uma classe operária. Em resposta a problemas externos, surgem políticas de combate ao desemprego, informalidade, que oportunizam o acoplamento entre o sistema político e o sistema econômico e, por vezes, o jurídico. Nesse sentido, políticas públicas, oriundas do Estado (que estão no centro do sistema político) vinculam previsões legais (que fazem parte do sistema jurídico), originando custos e projetos (que correspondem ao sistema econômico).

Conforme Fincato e Guimarães, “no Brasil, as políticas públicas estão relacionadas ao planejamento social, cuja finalidade é a de oferecer soluções específicas ao conduzir assuntos públicos, que deverão resultar no alcance de dignidade e justiça à sociedade e aos seus cidadãos”¹²¹⁰.

Assim, analisam-se algumas ações políticas, com o intuito de trazer a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno.

4.2.1 Projetos de lei

Os projetos de lei buscam a comunicação para estabelecer regras, definindo padrões de comportamento. Então, cabe analisar quais são os projetos de lei que trazem conteúdo institucionalizante de um Direito do Trabalho Doméstico digno.

4.2.1.1 Dedução do imposto de renda da pessoa física do empregador doméstico e redução da cota previdenciária do empregador

O PL nº 1917/2020¹²¹¹, apresentado em 15/04/2020¹²¹², dispõe sobre a possibilidade de dedução do imposto de renda da pessoa física no que se refere à contribuição patronal paga

¹²¹⁰ FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Cintia. Agenda para erradicação e proteção do trabalho infantil: programa de políticas públicas para educação, visando à inserção do indivíduo no mercado laboral via trabalhabilidade e controle judicial. In: SHEREMETIEFF, Adriana Henrichs (org.). **Visões contemporâneas sobre políticas públicas**. Rio de Janeiro: Pembroke Collins, 2021. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18430/2/Agenda_para_erradicao_e_proteo_do_trabalho_infantil_programa_de_politicas_pblicas_para_educao_visando_a_insero.pdf. Acesso em: 23 jun. 2022.

¹²¹¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 1917/2020**. Altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para dispor sobre a possibilidade de dedução do imposto de renda da pessoa física da contribuição

à Previdência Social pelo empregador doméstico no ano de 2020. O texto original do referido PL previa essa dedução também como medida de enfrentamento à calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, tendo como objetivo "preservar a empregabilidade dos trabalhadores domésticos e diminuir o risco social e a vulnerabilidade econômica das classes menos favorecidas"¹²¹³.

Esse assunto, na realidade, já havia sido discutido em 2006, com a MP nº 284/2006, convertida na Lei nº 11.324/2006, na qual foi aprovada a possibilidade de dedução do imposto de renda da pessoa física no que se refere à contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico¹²¹⁴. O incentivo poderia ser utilizado até o exercício de 2019 (ano-calendário de 2018)¹²¹⁵. Na época, a dedução estava limitada a um empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto. Porém, a partir do exercício de 2020, não há mais essa opção de dedução do imposto de renda. Assim, há mais de dois anos não existe a possibilidade de dedução do imposto de renda 2020 e 2021, referentes ao anos- calendário 2019 e 2020. Como esse mecanismo tinha tempo de validade, muitos projetos passaram a ser apresentados.

Assim, no mesmo sentido, há o Projeto-Lei nº 2204/2020, que tramita em apenso com o Projeto-Lei nº 1917/2020, o qual tem como objeto alterar a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para restituir, até o exercício de 2025, ano-calendário de 2024, o direito à dedução do imposto de renda devido pelas pessoas físicas da contribuição patronal paga à

patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico durante o ano de 2020, como medida de enfrentamento à calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19). Proposto por Fábio Trad - PSD/MS. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2248301>. Acesso em: 14 jun. 2022.

¹²¹² Situação atual: Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Finanças e Tributação.

¹²¹³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei 1917/2020**. Altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para dispor sobre a possibilidade de dedução do imposto de renda da pessoa física da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico durante o ano de 2020, como medida de enfrentamento à calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19). Proposto por Fábio Trad - PSD/MS. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2248301>. Acesso em: 14 jun. 2022.

¹²¹⁴ Com respeito à relação entre mudanças na legislação e o emprego doméstico, Theodoro e Scorzafave avaliaram o impacto da redução de encargos trabalhistas previstos na Lei nº 11.324, de julho 2006, sobre a formalização das empregadas domésticas. Os resultados encontrados foram inconclusivos, uma vez que algumas estimativas mostraram efeitos positivos e outras não foram significativas. PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60f. Dissertação (magister Scient)-Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

¹²¹⁵ BRASIL. **Lei nº 13.097, de 19 de janeiro de 2015**. Reduz a zero as alíquotas da Contribuição para o PIS/PASEP, da COFINS, da Contribuição para o PIS/Pasep-Importação e da Cofins-Importação incidentes sobre a receita de vendas e na importação de partes utilizadas em aerogeradores; prorroga os benefícios previstos nas Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13097-2015.htm>. Acesso em: 20 abr. 2022.

Previdência Social pelo empregador doméstico, incidente sobre o valor da remuneração do empregado. Ainda em apenso aos Projetos-Leis acima, temos os Projetos-Leis nº 11181/2018¹²¹⁶, nº 2388/2011¹²¹⁷, nº 5444/2013¹²¹⁸, nº 5549/2013¹²¹⁹, sendo que alguns desses estão propondo permitir a dedução do Imposto sobre a renda da contribuição previdenciária total do empregador doméstico em relação a todos os empregadores a seus empregados¹²²⁰, não somente da parte patronal.

Na mesma linha, em apenso aos projetos acima, há o Projeto de Lei nº 3039/2011¹²²¹, proposto em 21/12/11, que objetiva alterar a legislação do Imposto de Renda Pessoa Física, permitindo a dedução das despesas anuais efetivadas pelos contribuintes com a contratação de empregados domésticos; o Projeto de Lei nº 3042/2011¹²²², apresentado em

¹²¹⁶ Em tramitação na Comissão de Finanças e Tributação. BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei 11181/2018**. Altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para tornar definitivo o benefício de dedução da contribuição patronal paga pelo empregador doméstico de seu imposto de renda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1995. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2189076>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²¹⁷ BRASIL. Senado Federal. **Projeto-lei nº 2388/2011**. Acrescenta §§ 1º a 4º ao art. 3º-A da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para assegurar procedimento único e simplificado de inscrição de empregados domésticos junto aos órgãos públicos, e dá outras providências. Proposto por Paulo Paim - PT/RS. Brasília, DF: Senado Federal, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=520967>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²¹⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto- lei nº 5444/2013**. Altera os art. 20 e 24 e acrescenta o art. 20-A à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para reduzir a contribuição previdenciária do empregado e do empregador doméstico; e modifica o inciso VII e revoga as alíneas "a" dos incisos I e III do §3º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para permitir a dedução do Imposto sobre a Renda da contribuição previdenciária total do empregador doméstico em relação a todos os empregados a seu serviço. Flaviano Melo - PMDB/AC. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=573838>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²¹⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto- lei nº 5444/2013**. Altera os art. 20 e 24 e acrescenta o art. 20-A à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para reduzir a contribuição previdenciária do empregado e do empregador doméstico; e modifica o inciso VII e revoga as alíneas "a" dos incisos I e III do §3º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para permitir a dedução do Imposto sobre a Renda da contribuição previdenciária total do empregador doméstico em relação a todos os empregados a seu serviço. Flaviano Melo - PMDB/AC. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=573838>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²²⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto- lei nº 5444/2013**. Altera os art. 20 e 24 e acrescenta o art. 20-A à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para reduzir a contribuição previdenciária do empregado e do empregador doméstico; e modifica o inciso VII e revoga as alíneas "a" dos incisos I e III do §3º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para permitir a dedução do Imposto sobre a Renda da contribuição previdenciária total do empregador doméstico em relação a todos os empregados a seu serviço. Flaviano Melo - PMDB/AC. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=573838>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²²¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 3039/2011**. Altera a legislação do Imposto de Renda Pessoa Física, permitindo a dedução das despesas anuais efetivadas pelos contribuintes com a contratação de empregados domésticos. Proposto por Aguinaldo Ribeiro - PP/PB. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=533017>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²²² Esse projeto foi apensado ao Projeto de Lei nº-7341/2010, que foi posteriormente apensado ao Projeto-Lei nº-3328/2019, o qual tem como ementa: “Altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para instituir a dedutibilidade dos gastos do empregador doméstico com plano de saúde de seus empregados domésticos na base de cálculo de seu imposto de renda”. BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 3042/2011** Permite dedução, para efeito do imposto de renda, das despesas de saúde, inclusive para a compra de medicamentos para empregados domésticos, e dá outras providências. Proposto por Aguinaldo Ribeiro - PP/PB. Brasília, DF: Câmara

21/12/11, que tem como objeto a dedução, para efeito do imposto de renda, das despesas de saúde, inclusive para a compra de medicamentos para empregados domésticos, e dá outras providências; o Projeto de Lei nº 5549/2013¹²²³, proposto em 09/05/2013, cujo propósito é alterar a legislação do imposto de renda das pessoas físicas, permitindo que o Empregador Doméstico deduza do imposto apurado as contribuições feitas à Previdência Social e ao FGTS para até 2(dois) empregados domésticos, e o Projeto de Lei nº 847/2015¹²²⁴, que propõe incluir as despesas com cuidadores de pessoas com deficiência e idosos no rol das despesas dedutíveis no ajuste anual do imposto de renda da pessoa física. O Projeto de Lei nº 3328/2019 possui vários apensos e busca instituir a dedutibilidade dos gastos do empregador doméstico com plano de saúde de seus empregados domésticos na base de cálculo de seu imposto de renda.

Dessa forma, os projetos de lei em questão visam a recriar a regra existente de 2006 a 2018, alguns propondo extensão maior, como incentivo à formalização das relações de trabalho em âmbito doméstico. O texto original do Projeto de Lei nº 1917/2020 previa a dedução no IRPF já no exercício 2021, com base em 2020, porém, embora a Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados tenha aprovado a proposta que concede ao empregador doméstico o direito de deduzir do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF), no exercício 2022, referente ao ano-calendário 2021¹²²⁵, esse projeto não teve seguimento, estando, hoje, sob a análise das comissões: Finanças e Tributação; Constituição e Justiça; de Cidadania¹²²⁶.

dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=533025>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²²³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 5549/2013**. Altera dispositivos da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. Proposto por Ruy Carneiro - PSDB/PB. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=576353>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²²⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 5549/2013**. Altera dispositivos da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. Proposto por Eduardo Barbosa - PSDB/MG. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1049382>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²²⁵ Conforme o relator do último Projeto-Lei sobre o assunto, Francisco Jr: “Fatores como desemprego elevado, aumento da pobreza e de extrema pobreza e a grande incerteza econômica indicam que essa categoria profissional ainda precisa de auxílio para manter sua empregabilidade, já que, muitas vezes, as empregadas domésticas têm essa atividade como única fonte de renda familiar”. SOUZA, Murilo. Comissão permite ao empregador doméstico deduzir do IRPF contribuição patronal paga à Previdência. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 29 out. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/822583-comissao-permite-ao-empregador-domestico-deduzir-do-irpf-contribuicao-patronal-paga-a-previdencia/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹²²⁶ SOUZA, Murilo. Comissão permite ao empregador doméstico deduzir do IRPF contribuição patronal paga à Previdência. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 29 out. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/822583-comissao-permite-ao-empregador-domestico-deduzir-do-irpf-contribuicao-patronal-paga-a-previdencia/>.

Sem dúvida, nesses projetos-leis observa-se um acoplamento estrutural do Sistema do Direito, Sistema Econômico e Sistema Político. O Sistema Jurídico percebe-se acoplado quando são discutidos aspectos jurídicos do projeto-lei e quando a lei faz parte das expectativas normativas do sistema, incentivando a formalização do contrato de trabalho doméstico. O Sistema Econômico observa-se envolvido, visto que há um benefício financeiro ao empregador doméstico, bem como um prejuízo imediato ao Estado, que arrecada menos com esse benefício dado (e, ao mesmo tempo, a previsão de uma maior arrecadação diante da formalização do vínculo¹²²⁷). O Sistema Político também está envolvido, visto que há um projeto de política pública com o objetivo de buscar a maior regularização de vínculos trabalhistas domésticos, reduzindo a informalidade. Objetiva, ainda, preservar a empregabilidade dos trabalhadores domésticos e diminuir o risco social e a vulnerabilidade econômica das classes menos favorecidas.

Cumprido destacar que o Projeto-Lei nº 2738/2011¹²²⁸, proposto em 18/11/2011¹²²⁹, que ainda está em tramitação e não foi aprovado, também noticia um acoplamento estrutural entre os sistemas. A ideia é a redução de contribuição previdenciária da cota parte do empregado e empregador doméstico para 5%¹²³⁰.

Atualmente, para a cota parte do empregador, o valor da contribuição é fixo de 8% , mas a cota parte do empregado doméstico varia conforme faixa salarial, conforme a tabela abaixo:

Tabela 6 - Prática não oficial de salário de contribuição a partir de 01/2022

leg.br/noticias/822583-comissao-permite-ao-empregador-domestico-deduzir-do-irpf-contribuicao-patrimonial-paga-a-previdencia/. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹²²⁷ “A dedução no Imposto de Renda permitirá, ao mesmo tempo: a manutenção da empregabilidade e o pagamento de salário. A medida, que tem um impacto menor nas finanças públicas do que a ampliação do Bolsa- Família, garante empregabilidade e o giro da economia no período de enfrentamento à calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19”, disse Fabio Trad. SOUZA, Murilo. Comissão permite ao empregador doméstico deduzir do IRPF contribuição patronal paga à Previdência. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 29 out. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/822583-comissao-permite-ao-empregador-domestico-deduzir-do-irpf-contribuicao-patrimonial-paga-a-previdencia/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹²²⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 3039/2011**. Altera a legislação do Imposto de Renda Pessoa Física, permitindo a dedução das despesas anuais efetivadas pelos contribuintes com a contratação de empregados domésticos. Proposto por Vanessa Grazziotin - PCdoB/AM. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=527779>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²²⁹ Situação atual: Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF).

¹²³⁰ Atualmente, as alíquotas são de 8% para o empregador e de 7,5% a 14% para empregado, conforme a faixa salarial do profissional.

TABELA PRÁTICA NÃO OFICIAL DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO A PARTIR DE 01/2022			
FAIXAS	Remuneração	Alíquota por faixa	Parcela a deduzir
Faixa 1	Até 1.212,00	7,50%	R\$0,00
Faixa 2	De R\$ 1.212,01 até R\$ 2.427,35	9%	R\$18,180
Faixa 3	De R\$ 2.427,36 até R\$ 3.641,03	12%	R\$91,001
Faixa 4	De R\$ 3.641,04 até R\$ 7.087,22	14%	R\$163,822
Valor limite de contribuição (Teto INSS):			R\$828,38

Fonte da imagem Scalabrini & Associados ¹²³¹

4.2.1.2 Projeto de lei referente ao seguro-desemprego

Outro projeto bastante significativo é o Projeto de Lei nº 248/2019¹²³², que propõe alterar o art. 26 da LC nº 150/2015, para assegurar aos empregados domésticos tratamento igualitário em relação aos outros trabalhadores quanto à percepção do seguro-desemprego.

Sobre o assunto, a LC nº 150/2015 estabeleceu, em seu art. 26, que o empregado doméstico dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses.

Embora o direito ao seguro desemprego configure-se como uma recente conquista histórica, sua extensão, na forma como foi regulamentado, manteve a injustificável diferenciação quando comparado ao direito assegurado aos outros trabalhadores em geral, normatizado na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Em primeiro lugar, independentemente do valor do salário do empregado doméstico, ele só terá direito ao benefício no valor de um salário mínimo, enquanto o mesmo benefício é concedido aos outros trabalhadores pela média salarial. Outra diferença está no número de parcelas dessa concessão, que, para o empregado doméstico, será sempre de três, enquanto, para os outros trabalhadores, será de três a cinco, a depender do tempo de trabalho e do tipo de solicitação (primeira, segunda ou terceira)¹²³³.

No referido projeto-lei, há um exemplo considerando o salário mínimo da época, que era R\$ 998,00:

¹²³¹ SCALABRINI & ASSOCIADOS GESTÃO CONTÁBIL E EMPRESARIAL. **Como calcular a contribuição previdenciária a partir de janeiro/2022**. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://www.contabilidade-scalabrini.com.br/noticias/como-calculer-contribuicao-previdenciaria-inss-janeiro-2022/>. Acesso em: 24 jun. 2022.

¹²³² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei complementar 248/2019**. Altera o art. 26 da Lei Complementar nº 150, de 1º de julho de 2015, para assegurar aos empregados domésticos tratamento igualitário em relação aos outros trabalhadores quanto à percepção do seguro-desemprego. Proposto por Paulo Bengtson - PTB/PA. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoes-web/fichadetramitacao?idProposicao=2228969>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²³³ No capítulo dois, há uma tabela comparativa com todas as diferenças entre o seguro-desemprego do profissional doméstico e de outras categorias.

Assim, se compararmos o valor do seguro-desemprego pago a um trabalhador doméstico e a um trabalhador urbano que tenham recebido, em média, o mesmo salário, por exemplo, R\$ 1.500,00, durante 24 meses, observaremos a seguinte desproporção: o primeiro receberá três parcelas no valor do salário mínimo (hoje R\$ 998,00), enquanto o segundo, cinco parcelas de R\$ 1.200,00¹²³⁴. Ou seja, o trabalhador doméstico terá de se virar com o montante de R\$ 2.994,00, contrastando com os outros trabalhadores, que farão jus a R\$ 6.000,00¹²³⁵.

Sem dúvida, esse Projeto-Lei representa uma irritação do ambiente ao Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, com grande probabilidade de esse Direito, em sua autopoiese, alterar as expectativas normativas já postas a respeito do assunto, de modo que o seguro-desemprego siga as mesmas regras do empregador urbano.

4.2.1.3 Inclusão dos empregados domésticos no Programa de Integração Social - PIS- Pasep.

O Projeto-Lei nº 149/2022¹²³⁶, proposto em 07/02/2022¹²³⁷, que já havia sido apresentado em 2012, com o nº 3387/2012, tem como objeto incluir o empregado doméstico no Programa de Integração Social - PIS- PASEP.

Esse é um projeto que representa irritações do ambiente quanto à não observação da igualdade entre empregador urbano e doméstico. Se houver sua aprovação, as expectativas normativas e comportamentais serão incluídas às estruturas do Direito do Trabalho Doméstico. Atualmente, o que ocorre são frustrações dos empregados domésticos, que, ao se darem conta de que o direito não está previsto para essa categoria¹²³⁸, sentem-se excluídos, reforçando uma comunicação histórica discriminatória quanto ao trabalhador doméstico. Embora se possa alegar que também não haveria o cumprimento do princípio da igualdade ao se equiparar o empregado doméstico, que não tem fins lucrativos, ao empregador de pessoa jurídica, com fins lucrativos, deve-se fazer a reflexão de que o empregador doméstico, ainda

¹²³⁴ O projeto de lei ainda exemplifica: para calcular o valor das parcelas, é apurada a média dos salários dos últimos 3 meses anteriores à dispensa. Caso a média apurada tenha sido inferior ou igual a R\$ 1.531,02, o valor da parcela do seguro-desemprego será multiplicado por 0,8. Caso a média apurada esteja entre R\$ 1.531,03 e R\$ 2.551,96, o valor será de R\$ 1.224,82, somado a 0,5 vezes o que exceder R\$ 1.531,03. Caso a média apurada esteja acima de R\$ 2.551,96, o valor da parcela do seguro-desemprego será de R\$ 1.735,29.

¹²³⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei complementar 248/2019**. Altera o art. 26 da Lei Complementar nº 150, de 1º de julho de 2015, para assegurar aos empregados domésticos tratamento igualitário em relação aos outros trabalhadores quanto à percepção do seguro-desemprego. Proposto por Paulo Bengtson - PTB/PA. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoes Web/fichadetramitacao?idProposicao=2228969](https://www.camara.leg.br/proposicoes/Web/fichadetramitacao?idProposicao=2228969). Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²³⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº149/2022**. Altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para dispor sobre o pagamento do abono salarial ao empregado doméstico. Proposto por Ricardo Silva - PSB/SP. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoes Web/fichadetramitacao?idProposicao=2314121](https://www.camara.leg.br/proposicoes/Web/fichadetramitacao?idProposicao=2314121). Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²³⁷ Situação atual: Tramitando, em conjunto com o Projeto-Lei nº 3387/2012 e com o nº 149/2022.

¹²³⁸ Inclusive, essa se configura uma das maiores dúvidas, procurada em sites de informação.

que não tenha fins lucrativos diretamente, ao ter um profissional em sua residência, auxiliando, passa a ter mais tempo produtivo e lucrativo ao sistema capitalista.

A realidade é que a inserção do empregado doméstico como recebedor do direito do PIS/PASEP poderia ser mais uma razão para institucionalização do Trabalho Doméstico como um direito digno. Além do mais, implicaria mais uma razão para evitar a informalidade do trabalho doméstico, visto que para o empregador doméstico poderia valer mais a pena contribuir para o FAT do que gerar um débito financeiro e moral com o profissional.

4.2.1.4 Previsão do contrato de experiência e aviso-prévio ao empregado doméstico

O Projeto-Lei nº 413/2021¹²³⁹, apresentado em 10/02/2021¹²⁴⁰, cujo objetivo é incluir previsão legal de celebração de contrato de experiência na relação de trabalho doméstico, justifica-se sob a alegação de que a possibilidade de celebração desse tipo de contrato na relação de emprego doméstico é matéria controversa na doutrina e na jurisprudência trabalhistas.

Na justificação do projeto, o deputado fundamenta haver controvérsias, mesmo sustentando que grande parte dos especialistas do Direito do Trabalho entende que o trabalho doméstico já admite a celebração de tal contrato. Cita como exemplo o entendimento de Barros, segundo a qual “nada impede seja firmado com o empregado doméstico um contrato de experiência, pois esse tipo de ajuste destina-se a avaliar não só a aptidão para o trabalho, mas também a conduta pessoal do trabalhador”¹²⁴¹. Em complemento, cita o autor Prunes, para quem, com o silêncio legal, é de se entender que – não sendo vedado – tal contrato (de experiência) é permitido, dentro dos parâmetros legais apontados pela CLT. Por outro lado, há posicionamentos, em sentido diverso, de doutrinadores tão conceituados quanto os primeiros, citando-se, por exemplo, Martins, Pamplona e César, os quais entendem que embora a controvérsia seja justificável, do ponto de vista do direito positivo, efetivamente, o contrato de experiência não é aplicável ao doméstico, porque a regra geral é a indeterminação dos contratos de trabalho, sendo os contratos temporários (do qual o contrato de prova é uma das espécies) exceções expressamente previstas. Logo, se não há previsão expressa dessa exceção

¹²³⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 413/2021**. Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para permitir a celebração de contrato de experiência na relação de trabalho doméstica. Proposto por Carlos Bezerra. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2270019>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²⁴⁰ Situação atual: Aguardando Designação de Relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).

¹²⁴¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 361.

para os domésticos, aplicá-la, por analogia, seria tomar a exceção como regra, o que é um contrassenso jurídico. O Deputado ainda alega haver controvérsia judicial quanto ao assunto.

Ainda que a inclusão desse artigo no Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico represente a produção de expectativa normativa, temos que as estruturas do subsistema já geram expectativa comportamental sobre o assunto, de forma que, embora não esteja incluído no sistema jurídico trabalhista, há um entendimento quase unânime de que o contrato de experiência é compatível com o trabalho doméstico. Percebe-se que a previsão legal apenas estabeleceria a repetição de expectativas já construídas, de modo a evitar questionamentos quanto à aplicabilidade desse contrato por falta de previsão legal.

Logo, percebe-se que esse projeto é inócuo, visto que, embora isso não esteja previsto na Lei Complementar nº 150/2015, a doutrina, a jurisprudência e, em especial, as expectativas normativas e comportamentais já estão estruturadas quanto à aplicação do contrato de experiência ao contrato de trabalho doméstico.

Da mesma forma, o Projeto-Lei nº 5354¹²⁴², que propõe estender aos empregados domésticos as regras relativas ao pagamento do aviso-prévio, apresentado em 10/04/2013¹²⁴³, também é inócuo, pois ainda que o aviso-prévio não esteja previsto na Lei Complementar nº 150/2015, a doutrina, a jurisprudência e expectativas normativas (aplicação subsidiária da CLT) e comportamentais já estão estruturadas quanto à aplicação referido aviso ao contrato de trabalho doméstico.

O mesmo se aplica ao Projeto de Lei Complementar nº 308/2016¹²⁴⁴, apresentado em 17/08/2016¹²⁴⁵, que dispõe sobre a manutenção do contrato de trabalho do empregado doméstico em caso de acidente do trabalho, pois, também nesse caso, a doutrina, a jurisprudência e, em especial, as expectativas normativas e comportamentais já estão estruturadas quanto à aplicação das estabilidades ao contrato de trabalho doméstico, ainda que isso não esteja previsto pela Lei Complementar nº 150/2015.

¹²⁴² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 5354/2013**. Altera a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, que dispõe sobre o aviso-prévio, e dá outras providências. Proposto por Carlos Sampaio - PSDB/SP. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichade_tramitacao?idProposicao=571330. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²⁴³ Situação atual: Tramitando em Conjunto.

¹²⁴⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei complementar 308/2016**. Acrescenta parágrafo único ao art. 20 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para dispor sobre a manutenção do contrato de trabalho do empregado doméstico em caso de acidente do trabalho. Proposto por Carlos Bezerra - PMDB/MT. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetrmitacao?idProposicao=2094708>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²⁴⁵ Situação atual: Aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

4.2.1.5 Utilização de elevadores sociais

O Projeto-Lei nº 607/2011¹²⁴⁶, proposto em 25/02/2011¹²⁴⁷, que tramita em apenso ao PL nº 6573/2006, tem como objeto inserir a discriminação do uso de elevadores sociais como uma contravenção penal. A proposta tem como fundamento diversos movimentos sociais que irritam o Sistema do Direito. O Brasil, nas últimas décadas, tem avançado no combate à discriminação e ao preconceito. A sociedade brasileira vem absorvendo a necessidade de se respeitar cada vez mais o próximo, a pluralidade e a diversidade¹²⁴⁸, e muitas propostas legislativas já foram aprovadas ou tramitam visando ao fim de qualquer impedimento de convivência entre as pessoas, semeando o ódio e a discórdia, inibindo o desenvolvimento harmonioso da sociedade em uma ideia de fraternidade, visto que atos de discriminação devem ser vistos como frustração de expectativas que foram construídas, discutidas e estão comunicadas em diversas legislações internacionais de proteção dos Direitos Humanos.

Dessa forma, observa-se que, para buscar a repetição de expectativas normativas internacionais e nacionais de igualdade e do princípio da dignidade da pessoa humana, esse projeto visa a inibir a discriminação contra empregados domésticos e outros trabalhadores quanto ao acesso aos elevadores sociais de edificações.

É costume classificar os elevadores como sociais e de serviços. Embora essa distinção tenha o objetivo de definir que o elevador de serviço seja utilizado para o deslocamento de cargas, compras de supermercado, produtos de limpeza, ou quando estiverem realizando obras, reparos ou, ainda, mudanças, nem todos entendem assim. Muitos regimentos de condomínios aproveitam-se dessa nomenclatura usada para distinguir a finalidade dos elevadores, usando esse transporte para discriminar pessoas, que, na sua grande maioria, são trabalhadores domésticos, em flagrante desrespeito ao Art. 5º da Constituição de 1988.

A realidade é que esse projeto-lei busca a institucionalização do Trabalho Doméstico como um direito digno, evitando a discriminação e oportunizando a inserção desse trabalhador no meio social, sem diferenças. Todavia, esse projeto de lei já havia sido proposto pelo ex-Deputado Federal pastor Reinaldo, em 2006, anteriormente, e foi arquivado. Para o

¹²⁴⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 607/2011**. Dispõe sobre a contravenção de discriminação no uso de elevadores sociais. Proposto por Roberto de Lucena - PV/SP. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=493563>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²⁴⁷ Situação atual: Tramitando em Conjunto.

¹²⁴⁸ No que se refere à profissional doméstica, cabe mencionar as contradições, como, por exemplo, o discurso “como se fosse da família” – porém, a essas profissionais eram geralmente dispensados pequenos quartos que se encontravam perto da cozinha (os famosos quatinhos de dependência de empregada). Algo que é presente até hoje, em muitos apartamentos do Brasil Além do mais, a divisão que se estende a outros ambientes, como, por exemplo, em prédios residenciais, a separação no uso de elevadores.

deputado, “nada, a não ser uma odiosa discriminação social, justifica que empregados domésticos, mesmo quando não estejam carregando carga ou realizando serviços incompatíveis com o elevador social, sejam obrigados a utilizar os elevadores de serviço”¹²⁴⁹.

Verifica-se, pois, que embora existam irritações do ambiente para produção de medidas que visem à institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, esse microsistema ainda parece estar na periferia, visto que há uma dificuldade de que sua comunicação e sua estrutura sejam capazes de produzir novas expectativas, que seriam a autopoiese do sistema. Como já mencionado, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13467/17), em diversos pontos, alterou a CLT, porém quanto à LC nº 150/2015 nada foi mencionado. Um exemplo disso foram as férias para jornada parcial: atualmente, na CLT, as férias são de 30 dias, independentemente da jornada de trabalho, mas a LC nº 150/2015 continua prevendo férias proporcionais. O limite de jornada parcial também passou a ter regras bem diferenciadas, as quais também foram abordadas neste capítulo.

Assim, verificou-se que nenhum dos projetos mencionados acima teve seguimento. Alguns restaram arquivados, outros seguem em tramitação bem lenta, a longa data, sem qualquer prioridade.

É preciso analisar, ainda, outras formas de institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, sendo uma delas a fiscalização através do envio de notificações como forma de fiscalização.

4.2.2 Fiscalização através de notificações

A questão é que, ao surgir uma norma, essa deve ser repetitiva e redundante para criar força e ser imposta para formar uma nova realidade. Desse modo, a imposição da norma é uma condição de estabilidade de sua proteção normativa¹²⁵⁰. Ocorre que, para desempenhar um papel efetivo diante de uma sociedade cada vez mais globalizada - isto é, ser imposta -, há necessidade de criação de mecanismos e instrumentos de fiscalização¹²⁵¹ para o respeito aos princípios mínimos do Direito Internacional Trabalhista. Isso se dá por condições de validade

¹²⁴⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 607/2011**. Dispõe sobre a contravenção de discriminação no uso de elevadores sociais. Proposto por Roberto de Lucena - PV/SP. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=493563>. Acesso em: 20 abr. 2022.

¹²⁵⁰ LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2. ed. Ciudad de México: Herder, 2005. p. 227 e 237.

¹²⁵¹ Em suma, a OIT apresenta-se como um foro especializado para debater as questões atinentes ao trabalhador em nível internacional, de modo que, mesmo frente à constante redução de fronteiras na esteira de uma economia cada vez mais globalizada, possa-se “proteger, cobrar, fiscalizar e sugerir medidas asseguradoras do direito a um trabalho decente”, independentemente do local da prestação de serviços.

empíricas do Direito - caso contrário, serão apenas textos e passarelas de Direito construídas em papel, sem garantia de efetividade do Direito¹²⁵²:

As expectativas normativas, ou seja, vinculadas às normas, além de possuírem uma significativa resistência temporal, necessitam ser também resistentes aos desapontamentos. A resistência contra a falha no cumprimento das expectativas ocorre através de sanções, positivas ou negativas, de variados graus¹²⁵³.

Conforme dados do IBGE¹²⁵⁴, já abordados acima, a realidade é que mesmo alguns anos após a entrada em vigor da LC nº 150/2015, o percentual de informalidade nunca foi abaixo de 60%. Uma das alternativas para resolver essa questão é a fiscalização, entretanto, conforme Almeida, Wunsch e Trindade:

O artigo 44 da LTD acrescentou o art. 11-A à Lei nº 10.593/2002, através do qual se definem os procedimentos para Auditoria-Fiscal do Trabalho. Apesar de a lei criar mecanismos próprios para a fiscalização das relações empregatícias, na prática, a fiscalização estatal tem se mostrado pouquíssimo eficaz no combate à informalidade do trabalho doméstico. Diz-se que em três anos (2015-2018), segundo dados nacionais da Secretaria de Inspeção do Trabalho, sobre a ementa 'Registro e CTPS', apenas 86 empregadores domésticos foram autuados. Ora, em um país cujo número total de trabalhadores domésticos gira em torno de 6,2 milhões de pessoas e onde mais de 70% dessa massa de obreiros exerce a atividade laboral na informalidade, o total de autuações, apresentados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, no primeiro triênio de vigência da LTD, é demonstrativo de quase completa ineficácia¹²⁵⁵.

Na prática, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através de seus auditores fiscais, a fiscalização do trabalho doméstico. Essa fiscalização pode ocorrer de forma indireta e direta, sendo a direta mais difícil de ser executada, pois deve ocorrer na residência, e deve-se observar que há em voga o princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio¹²⁵⁶. Mozart Victor Russomano entende, inclusive, que a garantia constitucional

¹²⁵² DELMAS MARTY, Mireille. **Les forces imaginantes du droit**: le relatif et l'universal. Paris: Le Seuil, 2004. p. 168.

¹²⁵³ ARAÚJO, Gustavo de Carvalho. **Análise sobre possíveis causas da reforma trabalhista à luz da teoria funcionalista de Niklas Luhmann**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/21667/1/2018_GustavoDeCarvalhoAraujo_tcc.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹²⁵⁴ INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: principais resultados. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=destaques>. Acesso em: 14 jun. 2022.

¹²⁵⁵ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil**: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015. Londrina: Thoth, 2021. p. 205-206.

¹²⁵⁶ A fiscalização direta, quando houver necessidade, segundo dispõe o art. 106º da IN nº 2, de 8 de novembro de 2021. Em caso de necessidade de fiscalização do local de trabalho, o Auditor-Fiscal do Trabalho, após apresentar sua Carteira de Identidade Fiscal e em observância ao mandamento constitucional da inviolabilidade do domicílio, dependerá de consentimento expresso e escrito do empregador para ingressar

da inviolabilidade do domicílio, impedindo qualquer forma de fiscalização do Poder Público (a Superintendência Regional do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho), é o maior obstáculo para uma melhor proteção legal ao contrato de trabalho doméstico. Complementa, afirmando que de nada adianta existirem Leis protetoras se o Estado não pode fiscalizá-las e, conseqüentemente, fazer com que sejam cumpridas¹²⁵⁷.

Recentemente sobre o tema, foi publicada a Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Previdência nº 2, de novembro de 2021, que revogou a Instrução Normativa nº 110/2014¹²⁵⁸. A grande inovação é que há um capítulo destinado à fiscalização das normas de proteção ao trabalho doméstico. Determinando, em especial, que: i) a fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora, devendo ser observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização; ii) a fiscalização indireta poderá ocorrer na modalidade presencial ou eletrônica, e será iniciada mediante a emissão de notificação; iii) em caso de necessidade de fiscalização do local de trabalho, o Auditor-Fiscal do Trabalho, após apresentar sua Carteira de Identidade Fiscal e em observância ao mandamento constitucional da inviolabilidade do domicílio, dependerá de consentimento expreso e escrito do empregador para ingressar na residência onde ocorre a prestação de serviços por empregado doméstico.

Nesse sentido, transcreve-se na integralidade o capítulo IX da Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Previdência nº 2:

CAPÍTULO IX: DA FISCALIZAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DOMÉSTICO

Art. 102. O Auditor-Fiscal do Trabalho, na fiscalização do trabalho doméstico, deve observar o disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora, devendo ser observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

na residência onde ocorre a prestação de serviços por empregado doméstico. BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. **Instrução normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021**. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹²⁵⁷ VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovações no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016. p. 22.

¹²⁵⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. **Instrução normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021**. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 16 jun. 2022.

Art. 103. A verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho doméstico será realizada por Auditor-Fiscal do Trabalho, preferencialmente mediante procedimento de fiscalização indireta.

Art. 104. A fiscalização indireta poderá ocorrer nas modalidades presencial ou eletrônica, e será iniciada mediante a emissão de notificação.

Parágrafo único. Em caso de impossibilidade de comparecimento, em se tratando de modalidade presencial, o empregador poderá fazer-se representar, independentemente de carta de preposição, por pessoa da família que seja maior de dezoito anos, capaz e resida no local onde ocorre a prestação de serviços.

Art. 105. Caso o empregador, notificado para apresentação de documentos, para o cumprimento de obrigações ou para prestação de esclarecimentos, não compareça no dia e hora determinados ou deixe de atender à notificação eletrônica, conforme o caso, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá lavrar auto de infração capitulado no § 3º ou no § 4º do art. 630 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ao qual anexará via original da notificação emitida, bem como de documento que comprove o recebimento da respectiva notificação, independentemente de outras autuações ou procedimentos fiscais cabíveis.

Art. 106. Em caso de necessidade de fiscalização do local de trabalho, o Auditor-Fiscal do Trabalho, após apresentar sua Carteira de Identidade Fiscal e em observância ao mandamento constitucional da inviolabilidade do domicílio, dependerá de consentimento expreso e escrito do empregador para ingressar na residência onde ocorra a prestação de serviços por empregado doméstico.

§ 1º Equipara-se a empregador, para fins do consentimento previsto no caput, qualquer pessoa capaz, pertencente à família para a qual o empregado doméstico presta serviços, que esteja responsável pela residência onde ocorre a prestação no momento da inspeção a ser realizada por Auditor-Fiscal do Trabalho.

§ 2º Durante a inspeção referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho será acompanhado pelo empregador ou por alguém de sua família por esse designado.

Art. 107. O vínculo de emprego doméstico declarado em decisão judicial transitada em julgado, comunicado oficialmente por órgão da Justiça do Trabalho, deverá ser considerado como prova documental a ser auditada no procedimento de fiscalização de que trata este Capítulo e servirá como elemento de convicção à eventual lavratura dos correspondentes autos de infração¹²⁵⁹.

Considera-se uma importante inovação a previsão de que a fiscalização indireta poderá ocorrer na modalidade presencial ou eletrônica e será iniciada mediante a emissão de notificação.

E o grande ponto que merece destaque é que essa instrução normativa já começou a ser aplicada. Conforme notícia no site do governo, que também foi publicada na mídia, o Ministério do Trabalho e Previdência iniciou, em 08/02/22, um trabalho de orientação e fiscalização junto aos empregadores domésticos. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) está enviando notificações aos empregadores domésticos de todo o país, com orientações sobre a legislação trabalhista e solicitando a apresentação de documentos comprobatórios. Conforme informações do site:

¹²⁵⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência/Gabinete do Ministro. **Instrução normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021**. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 16 jun. 2022.

Sem dúvida, essa é uma política pública que demonstra a preocupação do poder público com a institucionalização do contrato de emprego doméstico, visto que a fiscalização no tocante a esse direito era algo praticamente inexistente. Conforme dados levantados expostos acima, entre 2015 e 2018, segundo dados nacionais da Secretaria de Inspeção do Trabalho sobre a ementa “Registro e CTPS”, apenas 86 empregadores domésticos foram autuados. Porém, com o envio das notificações, certamente, esse número de autuações poderá aumentar, visto que um dos grandes problemas enfrentados para a fiscalização indireta¹²⁶¹ do empregador doméstico, até então, era a falta de denúncias. Segundo afirmam Costa e Gomes, a “garantia do sigilo” não é suficiente para proteger a trabalhadora doméstica¹²⁶², pois, se o empregador tiver conhecimento da existência de uma denúncia relativa às condições de trabalho que se desenvolvem no âmbito do seu domicílio, presumirá que “tal denúncia foi realizada pela própria trabalhadora, o que, conseqüentemente, acabará resultando em retaliações, inclusive em demissão”¹²⁶³.

Entretanto, as notificações estão sendo enviadas apenas aos empregadores vinculados ao eSocial, ou seja, que registraram sua profissional no eSocial. Assim, há uma dificuldade de se chegar a uma fiscalização indireta a contratos totalmente informais “[...] porque, caso o vínculo empregatício não esteja formalizado e cadastrado no sistema, não será possível a atuação do empregador omissor”¹²⁶⁴.

Nesse sentido, nota-se que, diante de uma inefetividade das fiscalizações que ocorreram até 2021, houve uma evolução sistêmica, de modo a buscar maior efetividade. Porém, embora isso represente um grande avanço, visto que foi atingido um grande número de empregadores, o fato foi comunicado na mídia, essa fiscalização ainda não contempla todos os contratos de trabalho, em especial, os que estão na informalidade.

Assim sendo, cabe analisar outras formas de políticas públicas e sociais de valorização e institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno, de modo a buscar efetividade dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores, com o objetivo de se ultrapassar a barreira de

¹²⁶¹ Sobre a fiscalização direta dos empregadores domésticos já se mencionou nesse trabalho que a mesma constituiria afronta ao direito de inviolabilidade do domicílio (título 3.2.2 do trabalho).

¹²⁶² COSTA, Késsia Rodrigues; GOMES, Ana Virgínia Moreira. A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 168, p. 132, mar./abr. 2016.

¹²⁶³ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil**: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015. Londrina: Thoth, 2021. p. 208.

¹²⁶⁴ ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil**: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015. Londrina: Thoth, 2021. p. 208.

preconceitos criados pela história do trabalho doméstico. Destaca-se um recente projeto do governo: “Campanha pelo Trabalho Doméstico Decente”¹²⁶⁵.

4.2.3 Campanha pelo trabalho doméstico decente

Com ações de fiscalização para reforçar a garantia do cumprimento dos direitos dos trabalhadores domésticos, o governo lançou, no dia 27/04/22, uma Campanha pelo Trabalho Doméstico Decente¹²⁶⁶. Conforme informações divulgadas no site, “a data escolhida foi em homenagem ao Dia Nacional da Empregada Doméstica”¹²⁶⁷.

Conforme Marina Sampaio, Coordenadora Nacional do Projeto de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho: “queremos fazer valerem os direitos que já foram reconhecidos e promover o trabalho seguro, sadio, decente e digno, livre de qualquer discriminação, abusos, assédio e violência”¹²⁶⁸.

A coordenadora afirmou que, apesar dos avanços na proteção dos direitos dos trabalhadores domésticos, ainda há um percurso a percorrer. “Ainda temos muito que caminhar no que tange à efetivação desses direitos; temos ainda muita discriminação, abusos, trabalho infantil e exploração do trabalho em condição de escravidão. Precisamos superar essa realidade e temos trabalhado para isso.”¹²⁶⁹

A campanha divulgará informações e conscientizará trabalhadores, empregadores, agentes públicos e a sociedade em geral sobre os direitos desses trabalhadores, a legislação aplicável ao trabalho doméstico, alertando sobre situações que configuram discriminação, assédio e violência no trabalho. Alertará, também, sobre os malefícios do trabalho infantil e os elementos que configuram o trabalho escravo doméstico.

As ações da campanha serão realizadas ao longo do ano de 2022. Haverá divulgação de materiais informativos, realização de um curso para empregadores domésticos e rodas de

¹²⁶⁵ BRASIL. Governo do Brasil. **Governo Federal lança campanha pelo trabalho doméstico decente**. Brasília, DF: Governo do Brasil, 27 abr. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/04/governo-federal-lanca-campanha-pelo-trabalho-domestico-decente>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹²⁶⁶ A iniciativa é da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Previdência.

¹²⁶⁷ BRASIL. Governo do Brasil. **Governo Federal lança campanha pelo trabalho doméstico decente**. Brasília, DF: Governo do Brasil, 27 abr. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/04/governo-federal-lanca-campanha-pelo-trabalho-domestico-decente>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹²⁶⁸ BRASIL. Governo do Brasil. **Governo Federal lança campanha pelo trabalho doméstico decente**. Brasília, DF: Governo do Brasil, 27 abr. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/04/governo-federal-lanca-campanha-pelo-trabalho-domestico-decente>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹²⁶⁹ Conforme Marina Sampaio, Coordenadora Nacional do Projeto de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho. BRASIL. Governo do Brasil. **Governo Federal lança campanha pelo trabalho doméstico decente**. Brasília, DF: Governo do Brasil, 27 abr. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/04/governo-federal-lanca-campanha-pelo-trabalho-domestico-decente>. Acesso em: 15 jun. 2022.

conversa para sensibilizar a sociedade em relação ao tema. Outro eixo é a fiscalização, com operações de emissão de notificações aos empregadores, caso sejam identificados trabalhadores em condição de desacordo com a lei.

Dessa maneira, verifica-se que há uma repetição do conteúdo da lei, através da fiscalização e de materiais informativos, sendo essas ações muito importantes para o fortalecimento do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Conforme informações da campanha, um dos objetivos é a qualificação do profissional doméstico. Entende-se que esse é, sem dúvida, um caminho para a institucionalização do Trabalho Doméstico digno.

4.2.4 Qualificação do trabalho doméstico

A qualificação¹²⁷⁰ está totalmente atrelada à ideia de evolução, reconhecimento, e cada vez mais é necessária uma população trabalhadora mais bem-instruída. Nesse sentido, Braverman, em seus escritos em 1974, já afirmava:

Em um estudo de mecanização da indústria efetuada para o Departamento Nacional de Pesquisa Econômica na década de 30, assim concluía Harry Jerome: ‘quanto ao efeito na qualificação por mais mecanização do futuro [...] há considerável razão para acreditar que o efeito de mais mudanças será o de aumentar a média de qualificação exigida’. Decorridos quarenta anos, haverá poucos que discordem desse juízo. A noção de que as condições mutáveis do trabalho industrial e de escritório exigem uma população trabalhadora cada vez ‘mais instruída’, ‘mais educada’ e assim ‘superior’, é uma afirmação quase universalmente aceita na fala popular e acadêmica. Uma vez que o argumento mais desenvolvido nesse trabalho parece chocar-se diretamente com essa ideia popular, torna-se necessário agora enfrentar essa opinião convencional¹²⁷¹.

Com o desenvolvimento da tecnologia, e isso ocorreu também no âmbito doméstico, os processos de trabalho da sociedade vieram a incorporar uma quantidade maior de conhecimento científico. Evidentemente, o conteúdo “médio” científico, técnico e “qualificado” nos processos de trabalho é muito maior agora do que no passado¹²⁷².

¹²⁷⁰ A realidade é que os conceitos de “qualificação”, “instrução” e “educação” são em si mesmos bastante vagos, e uma rigorosa investigação dos argumentos empregados para amparar essa tese de “superiorização” é ainda embaraçada pelo fato de que eles nunca foram objeto de uma apresentação coerente e sistemática. BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century**. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3. rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 359.

¹²⁷¹ BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century**. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3. rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 359.

¹²⁷² BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century**. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3. rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 360.

Sem dúvida, quanto maior a mecanização do trabalho doméstico ocorrido, maior será a necessidade de mudanças, para criar ou aumentar a média de qualificação dos profissionais. Braverman¹²⁷³, em 1989, já escrevia nessa direção: “A noção de que as condições mutáveis do trabalho industrial e de escritório exigem uma população trabalhadora cada vez ‘mais instruída’, ‘mais educada’ e assim ‘superior’ é uma afirmação quase universalmente aceita na fala popular e acadêmica”.

Inicialmente, os primeiros cursos que surgiram vinculados à categoria doméstica foram direcionados às senhoras, com o objetivo de que elas soubessem como instruir “as criadas”¹²⁷⁴:

Diante dessa noção, tentativas pedagógicas de domesticar e civilizar criadas surgiram no período republicano e pós-escravocrata brasileiro, sob o discurso de preparação das mulheres (as senhoras) para suas responsabilidades com a casa, com os filhos e com a administração do trabalho das criadas. Foram publicados, inclusive, manuais que visavam a ensinar o modo adequado de se lidar com elas.¹²⁷⁵

Não há dúvida de que a qualificação está estritamente ligada à ideia de reconhecimento. Para que haja o reconhecimento,

faz-se necessário, primeiramente, que as mulheres que realizam trabalho doméstico enfrentem a questão da identidade e, principalmente, da constituição do sujeito de luta. Nesse momento, o reconhecimento não é apenas uma questão de justiça social, mas de autorreconhecimento, de autoestima e de luta pelo reconhecimento do outro¹²⁷⁶.

Conforme Supiot, o termo “estado”, herdado do Antigo Regime, era utilizado no século XIX como sinônimo de emprego qualificado, para diferenciar os trabalhadores que pertenciam legal e socialmente a um órgão estatal, de pessoas “sem estado”, ou seja, sem qualificação e sem pertencerem a uma comunidade profissional que as protegesse. Para o autor:

¹²⁷³ BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital**: the degradation of work in the twentieth century. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3. rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 360.

¹²⁷⁴ TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**: feminismos plurais. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 33.

¹²⁷⁵ RONCADOR, Sônia. Criadas no more: notas sobre testemunho de empregadas domésticas. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, Brasília, DF, n. 21, p. 55-71, jan./jun.2003 e RONCADOR, Sônia. Histórias paranoicas, criados perversos no imaginário literário da Belle Époque tropical. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, Brasília, DF, n. 27, p. 129-40, jan/jun. 2007 *apud* TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**: feminismos plurais. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021.

¹²⁷⁶ FRIZZERA, Mariana Paiva; MOREIRA, Nelson Camatta. Movimento feminista e reconhecimento das donas de casa na obra de Clarice Lispector. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, v. 7, p. 246, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9012>. Acesso em: 18 jun. 2022.

El hombre sin estado es aquel que no está establecido, que no tiene una condición profesional estable que le garantice un puesto en el orden social. Así pues, el reconocimiento jurídico de una cualificación profesional continuaba siendo, en el siglo XIX, la clave de bóveda de la inserción social de los oreros, y en el marco de los cuerpos de estado podían tejerse las formas más sólidas de la fraternidad profesional¹²⁷⁷.

Em suma, qualificação profissional, em uma visão contemporânea, significa o "processo de formação e incremento do número de pessoas que possuem as habilidades, a educação e a experiência indispensáveis para o desenvolvimento político e econômico de um país"¹²⁷⁸.

A qualificação é, assim, um processo contínuo de ressignificação em favor da adaptação do trabalhador aos avanços do processo produtivo; é o desenvolvimento do sujeito que abrange as áreas relacionadas à educação e cultura política; trata-se de um amplo processo de formação - essa é a concepção de qualificação, a partir da teoria do trabalho decente, elaborada pela OIT. Em várias convenções e recomendações, a OIT elege a qualificação profissional como medida de valorização do trabalho, como na Convenção nº 111, ratificada pelo Brasil em 1964; Convenção nº 142, ratificada em 1981, e na Recomendação nº 195, ratificada em 2004.

A Convenção nº 111 da OIT orienta que sejam adotadas medidas contra a discriminação e dirige-se a pessoas públicas ou privadas, estabelecendo, entre outros pontos, a importância do acesso à educação, orientação e formação de profissionais¹²⁷⁹. Essa convenção já abordava diretamente problemas enfrentados no trabalho doméstico, visto que ele está arraigado na discriminação. Entenda-se essa por qualquer distinção, exclusão ou preferência cujo efeito seja anular ou alterar a igualdade de oportunidades e de trato no emprego e na ocupação¹²⁸⁰. Dentro desse conceito, há de se ter em mente que

[...] a intencionalidade não é um pressuposto necessário da discriminação, e que se inclui, no conceito, tanto a discriminação direta como a indireta; o elemento

¹²⁷⁷ O homem sem Estado é aquele que não está estabelecido, que não possui um status profissional estável que lhe garanta uma posição na ordem social. Assim, o reconhecimento legal de uma qualificação profissional continuou a ser, no século XIX, a chave da inserção social e no quadro dos órgãos de Estado as formas mais sólidas da fraternidade profissional. SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 106.

¹²⁷⁸ MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional-das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, p. 13-49, 1998.

¹²⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: OIT, 1958 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹²⁸⁰ NAHAS, Thereza Christina. **Novo direito do trabalho: institutos fundamentais**. Porto Alegre: Revista dos Tribunais, 2017. p.120.

determinando é o efeito de uma privação ou limitação da igualdade de oportunidades e que trata derivadas de um tratamento diferenciado¹²⁸¹.

A Convenção nº 142 da OIT prevê:

Art. 3 — 1. Todo Membro deverá desenvolver gradualmente seus sistemas de orientação profissional, incluindo informação constante sobre emprego, com vistas a possibilitar a disponibilidade de informações abrangentes e de orientação mais ampla possível para todas as crianças, jovens e adultos, incluindo programas apropriados para pessoas com defeitos físicos e incapazes. 2. Essas informações e orientação deverão abranger a escolha de uma ocupação, formação profissional e oportunidades educacionais correlatas, a situação de emprego e as perspectivas de emprego, perspectivas de promoção, condições de trabalho, segurança e higiene no trabalho, e outros aspectos do trabalho nos vários setores da atividade econômica, social e cultural e em todos os níveis de responsabilidade. Art. 4 — Todo Membro deverá gradualmente estender, adaptar e harmonizar seus sistemas de formação profissional, de modo a atender às necessidades de formação profissional durante toda a vida, não só dos jovens, mas também dos adultos em todos os setores da economia e ramos da atividade econômica e em todos os níveis técnicos e de responsabilidade¹²⁸².

Pelo texto da Convenção nº 142 da OIT, verifica-se a preocupação mundial na promoção de aspectos voltados à orientação profissional educacional especializada. Já o texto da Recomendação nº 195 dispõe que “a educação, a formação e a aprendizagem permanente são fatores que propiciam o desenvolvimento pessoal, o acesso à cultura e à cidadania ativa”. Dessa forma, está englobado no conceito de qualificação a junção de capacidades técnicas e saberes prévios dos seres humanos, que podem ser entendidos como competência. Conforme a Recomendação nº 195¹²⁸³ da OIT:

b) o termo ‘competências’ abrange os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber-fazer que se dominam e aplicam em um contexto específico; c) o termo ‘qualificações’ designa a expressão formal das habilidades profissionais do trabalhador, reconhecidas nos planos internacional, nacional ou setorial, [...].

A própria Convenção nº 142 e a Recomendação nº 195 preveem a necessidade de atuação conjunta do Estado, dos empregadores e dos empregados em prol do desenvolvimento

¹²⁸¹ La hora de la igualdad en el trabajo, informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. (tradução nossa). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 27 maio 2022.

¹²⁸² ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção nº 142**. Convenção relativa ao papel da orientação profissional e da formação profissional na valorização dos recursos humanos. Genebra: OIT, 23 jun. 1975. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_pt.htm#:~:text=1%20%2D%20Cada%20Membro%20dever%20adoptar,forma%20profissional%20e%20emprego. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹²⁸³ ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **R195 - Sobre o desenvolvimento dos recursos humanos**: educação, formação e aprendizagem permanente. Genebra: OIT, 1º jun. 2004. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242765/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jun. 2022.

dessas qualificações e competências do trabalhador, na busca pela concretização do trabalho digno.

Assim, antes mesmo da Convenção nº 189, verifica-se que já havia convenções no sentido de buscar o cumprimento de direitos humanos, não discriminação, acesso à educação e formação de profissionais. Todavia, embora as Convenções mencionadas (111, 142 e 195) sejam de extrema importância, infelizmente, pouco repercutiram nos contratos domésticos¹²⁸⁴. Porém, a Recomendação nº 201 da OIT, publicada com a Convenção nº 189, que trata sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, reiterou a importância de fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos. Nesse sentido, transcreve-se:

25.(1) Os membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam estabelecer políticas e programas, com o objetivo de:(a) fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização, de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego.

A realidade é que uma pessoa qualificada tem a capacidade crítica de exigir os seus direitos, lutar socialmente e ter condições de no mercado de trabalho disputar outros postos de trabalho que lhe satisfaçam. Por meio da profissionalização, há o desenvolvimento humano, de forma a enriquecer crítica e qualitativamente o meio em que o profissional está inserido. Nessa perspectiva, a qualificação profissional tem sido entendida como direito fundamental do trabalhador¹²⁸⁵.

Tal preocupação justifica-se à medida que o conhecimento e a educação são considerados como elementos-chave para o desenvolvimento social, econômico e político dos países. Inclusive, para Luhmann, a educação tem tamanha importância, que se trata de um sistema diferenciado. Com base nessa lógica, ela pode ser entendida como um sistema social que a sociedade diferencia para abarcar determinado âmbito de problemas e funções: socialização, comunicações educacionais etc. Nesse sentido, o autor afirma:

¹²⁸⁴ NAHAS, Thereza Christina. **Novo direito do trabalho**: institutos fundamentais. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2017. p. 120.

¹²⁸⁵ BARROS, Verônica Alef. **Qualificação profissional do trabalhador doméstico no Brasil**: Análise na perspectiva do trabalho recente. 151 f. Tese (Doutorado em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2013. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18112016-094221/publico/Versao_Simplificada_Veronica_Altef_Barros.pdf. Acesso em: 1 fev. 2022.

[...] la economización creciente de la estratificación social, la existencia de organizaciones estatales y de sistemas políticos estructurados son los factores que proporcionaron, en su conjunto, el campo de posibilidades para que la educación fuera diferenciándose tanto de la religión como de la ciencia y fuera asumiendo una función específica¹²⁸⁶.

Então, a partir da perspectiva de que a Educação é sistema, gize-se que o sistema educacional se diferencia internamente:

El sistema educacional se diferencia internamente, como todo sistema parcial, en nuevos sub-sistemas: educación escolar, educación universitaria, educación profesional, capacitación, etc. Asimismo, los nuevos ramos o profesiones responden a nuevos principios de diferenciación y a un aumento consecuente de la sensibilidad para determinaos acontecimientos del entorno¹²⁸⁷.

Assim, quando se fala em qualificação, é possível identificar a “educação” quanto ao conhecimento dos direitos devidos e também em relação à qualificação profissional, através da ideia de uma educação profissional.

Cada vez mais é necessária a qualificação profissional, inclusive para os profissionais domésticos. É preconceituosa e ultrapassada a ideia de que para exercer o emprego doméstico necessita-se apenas ter nascido mulher e saber manusear produtos de limpeza. Vários fatores contribuem para a desconstrução dessa ideia.

A verdade é que vários fatores, hoje, exigem do trabalhador doméstico uma qualificação cada vez maior: a introdução de novas tecnologias nos lares, tornando os aparelhos eletrônicos cada vez mais sofisticados; o envelhecimento da população, que exige cada vez mais cuidadores de idosos; a variedade dos produtos de limpeza e higiene, e podem-se acrescentar, também, as mudanças na educação das crianças, que exigem habilidades específicas para os cuidadores¹²⁸⁸.

Diante do exposto, é possível verificar que a qualificação tem caráter de direito fundamental. Para que o trabalho seja considerado uma profissão digna¹²⁸⁹, é preciso oportunizar que o sujeito tenha conhecimento dos seus direitos e desenvolva suas habilidades educacionais, para que, assim, seja possível a formação de sua capacidade crítica; de cobrança

¹²⁸⁶ LUHMANN, Niklas; SCHORR, Karl-Eberhard. **El sistema educativo: problemas de reflexión**. Guadalajara: Dirección de Publicaciones, 1993. p. 60.

¹²⁸⁷ RODRÍGUEZ, Darío; ARNOLD, Marcelo. **Sociedad y teoría de sistemas**. Santiago do Chile: Universitaria, 1990. p. 178.

¹²⁸⁸ BARROS, Verônica Alef. **Qualificação profissional do trabalhador doméstico no Brasil: Análise na perspectiva do trabalho recente**. 157 f. Tese (Doutorado em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2013. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18112016-094221/publico/Versao_Simplificada_Veronica_Altef_Barros.pdf. Acesso em: 1 fev. 2022.

¹²⁸⁹ A profissão, inclusive, é um dos elementos constitutivos da identidade, como comprovam as disposições do Código Civil, que obrigam o registro civil a indicar o nome, sobrenome, profissão e endereço de todos os inscritos. A profissão é, assim, um elemento qualificador do ser humano.

do Estado e das instituições sociais sobre os próprios direitos fundamentais e de outros grupos sociais. Com a qualificação das empregadas domésticas, a forma como o mercado vai encará-las, bem como os empregadores vão contratá-las, será de forma a não violar a sua dignidade, pois um empregado com qualificação profissional tem mais chances de não se submeter a condições de trabalho que degradam sua autoestima e sua dignidade. Um sujeito com habilidades e capacidades técnicas mais apuradas tem a respeitabilidade social elevada. Assim, propõe-se a qualificação profissional como medida de valorização do trabalho doméstico e da promoção do trabalho decente.

Por conseguinte, a qualificação, sem dúvida, é a forma de buscar ultrapassar a barreira do preconceito, que conduz à informalidade, visto que, muitas vezes, ela ocorre por desejo do próprio profissional, que não quer o registro de profissional doméstica na CTPS porque nem mesmo identifica esse trabalho como uma profissão. Essa não identificação do trabalho doméstico como profissão pode ocorrer pelo fato de que, seguramente, a profissão, em regra, deve ser precedida de uma qualificação para tanto.

Portanto, pode-se afirmar que um caminho-chave para a evolução da profissão doméstica como uma atividade reconhecida, em contraponto à base de preconceitos em que foi originada, está na formação e na qualificação, as quais, verdadeiramente, profissionalizam a atividade e arrancam o anonimato do trabalhador. Supiot afirma que, nesse sentido, em 1990¹²⁹⁰, foi introduzido no Código do Trabalho Francês uma disposição segundo a qual os trabalhadores têm o "direito à qualificação profissional."¹²⁹¹ Inclusive, a qualificação do profissional doméstico pode ocorrer por áreas de trabalho, por atividades - isso auxiliaria no reconhecimento de competência profissional.¹²⁹²

Além do mais, algumas profissões necessitam de habilitação profissional. Nascimento, ao falar de habilitação profissional, descreve que, ao mesmo tempo em que há o princípio da liberdade de trabalho, em alguns casos, é necessária a habilitação para exercer uma determinada atividade, levando às regras de fiscalização profissional¹²⁹³:

¹²⁹⁰ Ley n.º 90-597, de 4 de julio de 1990 (Código del trabajo, art. L. 900-3).

¹²⁹¹ Essa afirmação está nos escritos de Alain Supiot La clave de esta evolución se sitúa, desde luego, en la formación y en la cualificación, que son las que hacen verdaderamente al profesional y lo arrancan del anonimato propio del trabajador. Así, no cabe sorprenderse por el hecho de que, en 1990, se introdujese en el Código del trabajo una disposición según la cual los trabajadores tienen *derecho a la cualificación profesional*. SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 126.

¹²⁹² Por un lado, el reconocimiento de competencias profesionales implica la atribución de competencias en la organización del trabajo. SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996. p. 127.

¹²⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 31-32.

O sistema de fiscalização das profissões no Brasil é marcadamente corporativista, com diversas regulamentações profissionais e Conselhos Federais e Regionais nas categorias de administração, assistência social, biblioteconomia, biologia, biomedicina, contabilidade, corretoria de imóveis, economia, enfermagem, engenharia, arquitetura, agronomia, estatísticas, farmácia, fisioterapia e terapia ocupacional, fonoaudiologia, medicina, medicina veterinária, museologia, música, nutrição, odontologia, psicologia, química, relações públicas e representações comerciais autônomas¹²⁹⁴.

As regulamentações profissionais, em sua grande maioria, são normas de exercício da atividade profissional, sendo aplicadas como exigências legais para que alguém possa ter uma das profissões a que se referem¹²⁹⁵. Algumas até mesmo exigem provas de reciclagem para manter a possibilidade do exercício da atividade. Isso parece ser algo distante, mas talvez, no futuro, possa-se ter um conselho específico para o trabalho doméstico, que lhe permita maior reconhecimento.

Ademais, não se pode esquecer que algumas atividades de relação doméstica, como cuidadoras com especialidade em técnica de enfermagem, pertencem a conselhos federais e regionais, porém não pertencem ao sindicato dessa categoria profissional, com pisos estabelecidos por ela, visto que a atividade exercida, ainda que de enfermeira, em âmbito residencial, sem fins lucrativos, é de relação doméstica. Inclusive, muitos profissionais dessa categoria nem mesmo têm interesse em manter vínculo empregatício com empregadores domésticos, em razão da desqualificação da atividade. No entanto, se o nome da profissão fosse alterado para técnica de enfermagem de residência, talvez pudesse mudar de desígnio.

Por fim, considerando-se que a capacitação do profissional pode representar uma releitura da atividade doméstica e caminho para institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, é importante que sejam trazidos exemplos de alguns cursos profissionalizantes na área doméstica.

Em 2009, houve uma iniciativa muito interessante do Prefeito de Juiz de Fora, em Minas Gerais. O Prefeito Alberto Bejani e a Secretária de Política Social, Vanessa Loçasso Bejani, inauguraram a Casa Doméstica Cidadã. O projeto oferecia 90 vagas às empregadas domésticas interessadas em se capacitar para todas as atividades diárias de uma residência e tinha como objetivo atender 360 pessoas ao ano, em três turnos (manhã, tarde e noite). Bejani

¹²⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 32.

¹²⁹⁵ Conforme Nascimento, a exigência de qualificações, a que se refere a norma constitucional, deve ser interpretada como uma condição para o exercício de uma profissão, exigível quando a lei a prever, e essa previsão legal não é inconstitucional. Não retira o direito, apenas o subordina a um pressuposto que o interessado deverá atender. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 32.

afirmava, na época¹²⁹⁶: “A nossa proposta é melhorar as condições de vida das pessoas. Por isso, implementamos um projeto que vem atender mulheres que precisam de capacitação para garantir a sua empregabilidade e a prestação de serviços de qualidade”¹²⁹⁷.

De modo a ilustrar o projeto, colecionam-se algumas fotos da Casa Doméstica Cidadã:

Figura 10 - Casa Doméstica Cidadã



¹²⁹⁶ JUIZ DE FORA. Prefeitura Municipal. **Casa doméstica cidadã é inaugurada com a presença do prefeito.** Juiz de Fora: Prefeitura de Municipal, 2008. Disponível em: <https://www.pjf.mg.gov.br/noticias/view.php?modo=link2&idnoticia2=16534>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹²⁹⁷ CAMPOS, Clecius. Domésticas procuram por cursos de capacitação. Qualificação e profissionalização do trabalhador podem ser o caminho para manter empregos em tempos de crise. **Acessa.com.**, [S. l.], 27 abr. 2009. Disponível em: <https://www.acesa.com/educacao/arquivo/profissoes/2009/04/27-domestica/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

Alunas da Casa Doméstica Cidadã visitam supermercado e aprendem novas formas de fazer compras



Fonte: site da prefeitura de Juiz de Fora.

O projeto tinha como conteúdo programático: Matemática direcionada à realidade das empregadas; combate à exploração sexual de crianças e adolescentes; legislação trabalhista; prevenção à violência contra a pessoa idosa; primeiros socorros, entre outras questões, sendo que todos os conteúdos eram abordados por professores capacitados, atentos às dificuldades enfrentadas por esses profissionais. Foram realizadas diversas edições¹²⁹⁸, porém, atualmente, o projeto não funciona mais, e o local onde funcionava Casa Doméstica Cidadã está para locação.

Embora não esteja mais em funcionamento, pode ser um projeto-modelo para outras prefeituras, de modo a instituir cursos profissionalizantes.

Da mesma forma, pode-se mencionar como exemplo o Projeto Casa Bombril, inaugurado em 2011, com duração até 2016. A Casa Bombril foi um projeto social do IRSF (Instituto Roberto Sampaio Ferreira), desenvolvido em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) de São Paulo¹²⁹⁹.

Figura 11 - Casa Bombril

¹²⁹⁸ JUIZ DE FORA. Prefeitura Municipal. **Casa doméstica cidadã é inaugurada com a presença do prefeito.** Juiz de Fora: Prefeitura de Municipal, 2008. Disponível em: <https://www.pjf.mg.gov.br/noticias/view.php?modo=link2&idnoticia2=16534>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹²⁹⁹ SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO. **Projeto oferece curso gratuito para capacitação de empregadas domésticas.** São Paulo, 2022. Disponível em: https://www.sindomestica.com.br/noticias_mostra.php?id=67. Acesso em: 16 jun. 2022.



Fonte: Página do Facebook da Bombril¹³⁰⁰.

Conforme Alice Maria¹³⁰¹, o projeto foi idealizado para manter os valores e princípios do protagonismo feminino na empresa. Pensando nessa mulher, a Bombril chegou até as empregadas domésticas, classe de trabalhadoras que é geralmente desvalorizada pela falta de estudos, para oferecer cursos de qualificação profissional. Assim, além de valorizar o trabalho realizado por essas mulheres, torna-se possível profissionalizar a classe através dos cursos gratuitos.

De acordo com informações retiradas do Facebook, a Casa Bombril oferecia diversos cursos para aperfeiçoar os cuidados domésticos, promovendo cursos pagos e gratuitos¹³⁰². Entretanto, o projeto foi encerrado em 2016. Desde então, a Bombril não oferece mais cursos,

¹³⁰⁰ CASA BOMBRIL. **A Casa Bombril oferece diversos cursos para aperfeiçoar os cuidados doméstico.** São Paulo, 30 jun. 2015. Facebook: @BombrilOficial. Disponível em: <https://www.facebook.com/BombrilOficial/photos/a-casa-bombril-oferece-diversos-cursos-para-aperfei%C3%A7oar-os-cuidados-dom%C3%A9sticos-s/1006485129385347>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹³⁰¹ CASA BOMBRIL. **Presidente do Conselho Deliberativo do Instituto Roberto Sampaio Ferreira e idealizadora da Casa Bombril.** São Paulo, 20 set. 2011. Facebook: @BombrilOficial. Disponível em: <https://bombril.com.br/sobre/imprensa/visualizar/casa-bombril>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³⁰² CASA BOMBRIL. **A Casa Bombril oferece diversos cursos para aperfeiçoar os cuidados doméstico.** São Paulo, 30 jun. 2015. Facebook: @BombrilOficial. Disponível em: <https://www.facebook.com/BombrilOficial/photos/a-casa-bombril-oferece-diversos-cursos-para-aperfei%C3%A7oar-os-cuidados-dom%C3%A9sticos-s/1006485129385347>. Acesso em: 18 jun. 2022.

porém a iniciativa do projeto foi louvável, podendo servir de modelo para novas iniciativas¹³⁰³.

Uma iniciativa recente é o projeto Veja com o Coração. O programa atua valorizando os trabalhadores domésticos, trazendo visibilidade ao problema social enfrentado pelos profissionais domésticos e apoiando a qualificação socioprofissional desses trabalhadores¹³⁰⁴.

Em 2015, a Organização das Nações Unidas, em conjunto com governos de todo o mundo, determinou um plano de ação global com uma série de objetivos para acabar com grandes problemas sociais e ambientais até 2030¹³⁰⁵: são os “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” – ODSs. O propósito da marca Veja é o de cuidar com amor, transformando lares para todos, e está conectado ao Objetivo 10: Redução das Desigualdades. Por isso, há uma atuação em 3 frentes:

- apoiar o crescimento da renda de uma parte da população mais vulnerável, que é o das trabalhadoras domésticas;
- empoderar e promover a inclusão social, econômica e política dessas profissionais;
- garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades das trabalhadoras domésticas.

Uma das formas de cumprir esses objetivos foi realizar os cursos de qualificação socioprofissional, os quais iniciaram ao longo de 2021 e seguem em 2022 de forma online, via aplicativo WhatsApp, totalmente gratuito e certificado pelo Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial)¹³⁰⁶. Estão sendo abordados temas como:

- inserção no mercado de trabalho;
- habilidades e competências da atualidade;
- mercado de serviços residenciais e de cuidados no Brasil;
- cuidados na relação Trabalhador(a) e empregador(a);
- qualidade de vida, ergonomia no ambiente de trabalho e prevenção de acidentes domésticos;
- responsabilidade ambiental e sustentabilidade: separação de resíduos, coleta seletiva, redução de consumo de água e energia;
- cuidados básicos com crianças e idosos;
- cuidados com pets e plantas;

¹³⁰³ Inclusive já há projeto da Veja, chamado Veja com o coração que traz cursos profissionalizantes, porém on line. VEJA com o Coração. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.vejacomocoracao.com.br/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³⁰⁴ VEJA com o Coração. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.vejacomocoracao.com.br/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³⁰⁵ A Organização das Nações Unidas (ONU), contudo, já há algum tempo, vem fomentando os governantes, governados, Estados e organismos internacionais a participarem, de forma contínua, do processo de desenvolvimento, com o fito de que a conquista da dignificação humana e planetária não tarde ainda mais. SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista: filosofia humanista de direito econômico**. Petrópolis: KBR, 2011. p. 162-185.

¹³⁰⁶ VEJA com o Coração. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.vejacomocoracao.com.br/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

- cozinha sustentável: uso integral de alimentos, alimentação vegana, sem glúten ou lactose;
- como estipular e negociar valores justos para o trabalho;
- como identificar e lidar com situações de abuso no ambiente profissional¹³⁰⁷.

Esse tipo de iniciativa de empresas privadas demonstra a intenção da participação das empresas na construção de uma sociedade melhor, ultrapassando a ideia de crescimento pelo crescimento econômico. “Assim, a transição do desenvolvimento econômico para o desenvolvimento humano sustentável requer uma ruptura com a noção unicamente de crescimento de econômico.”¹³⁰⁸ Assim, essas iniciativas podem seguir de exemplo para outras empresas.

Identificou-se também que, recentemente, a prefeitura de Poá abriu inscrições para curso de diarista e empregada doméstica:

A Secretaria da Mulher de Poá está com inscrições abertas para o curso de “Diarista e Empregada Doméstica”. A capacitação objetiva levar informação e elevar as chances do participante a conquistar uma oportunidade no mercado de trabalho, e acontecerá na sede da Pasta, no dia 28 de abril, das 14 às 17h30¹³⁰⁹.

Em contato com a organização do curso, para solicitar o conteúdo programático, obteve-se a seguinte informação: “o curso consiste na legislação, organização e uso correto de material de limpeza. O Curso é gratuito”¹³¹⁰.

Conforme informado no site, ao final do curso, as alunas recebem um certificado de organização e planejamento para diaristas e empregadas domésticas. A qualificação é totalmente gratuita e visa a levar capacitação para as mulheres, para que elas possam buscar e conquistar a sua independência no mercado de trabalho¹³¹¹.

Também é possível identificar que já há diversos cursos privados sobre a profissionalização da doméstica. Um exemplo é o curso Prime Online, que disponibiliza

¹³⁰⁷ Com duração de aproximadamente 3 meses e 100 horas/aulas, as trabalhadoras domésticas foram selecionadas pelas instituições Themis e Fenatrad, de acordo com critérios socioeconômicos. VEJA com o Coração. Disponível em: <https://www.vejacomocoracao.com.br/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³⁰⁸ MARINS, Renata Mendonça Morais Barbosa; MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. O princípio da fraternidade como fundamento do desenvolvimento humano sustentável. In: SEMANA DE PESQUISA E EXTENSÃO DA UNIVERSIDADE TIRADENTES-SEMPESq-SEMEX, 18., 2016, Tiradentes. **Anais eletrônicos [...]**. Tiradentes, 2016. p. 91.

¹³⁰⁹ POÁ abre inscrições para curso de diarista e empregada doméstica. **Gazeta Regional**, São Paulo, 18 abr. 2022. Disponível em: <https://www.leiaogazeta.com.br/poa-abre-inscricoes-para-curso-de-diarista-e-empregada-domestica/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³¹⁰ Resposta de e-mail enviado por secretariadamulher@poa.sp.gov.br.

¹³¹¹ POÁ abre inscrições para curso de diarista e empregada doméstica. **Gazeta Regional**, São Paulo, 18 abr. 2022. Disponível em: <https://www.leiaogazeta.com.br/poa-abre-inscricoes-para-curso-de-diarista-e-empregada-domestica/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

Curso de Empregada Doméstica Básico Online Grátis. Com o seguinte conteúdo programático:

Introdução;
 Tarefas Realizadas Diariamente;
 Tarefas Realizadas Uma Vez por Semana;
 Como Fazer Uma Limpeza Eficiente;
 Recomendações Gerais Importantes;
 Exemplo de Rotina Diária em Uma Residência;
 Mantendo a Geladeira Sempre Organizada;
 Lavanderia: Lavando Roupa e Tirando Dúvidas Frequentes;
 Lavanderia: Lavando Meias, Roupa Íntima e Tirando Manchas de Suor;
 Lavanderia: Lavar o Terno em Casa: é Seguro Fazer Isso?;
 Lavanderia: Simbologia Universal nas Etiquetas das Roupas;
 Pisos, Porcelanatos e Granitos: Veja como Limpar Corretamente;
 Guarda-Roupas: Limpeza e Organização;
 Banheiro: Limpeza e Cuidados;
 Janelas: Dicas e Cuidados ao Limpar;
 Como Passar os Diferentes Tipos de Roupas;
 Cozinha: Eletroportáteis e Eletrodomésticos Utilizados;
 Cozinha: Utensílios - Limpeza e a Organização;
 Cozinha: Limpeza de Eletrodomésticos;
 Guia Prático para Tirar Manchas Diversas;
 Limpando Tapetes e Carpetes;
 Conheça os Direitos Trabalhistas da Profissão;
 Bibliografia/Links Recomendados¹³¹².

É importante frisar que há outros cursos oferecidos online gratuitamente, como o curso Portal Idea¹³¹³. O grande problema do curso online é que não são todas as profissionais com acesso à internet, o que pode dificultar a presença nele. Porém, o projeto Veja com o Coração oferece créditos no celular para acessibilidade digital¹³¹⁴.

Analisa-se que esses cursos gratuitos possuem grande caráter fraterno, com o objetivo maior de inclusão de toda a comunidade. Não há ânimo de lucro, e, portanto, seu caráter não é mercadológico.

Além do mais, também há cursos presenciais que são oferecidos, muitas vezes por empresas de recrutamento e seleção que têm interesse em qualificar profissionais para vagas oferecidas. Como exemplo, cita-se a empresa Serve Bem, localizada na cidade de Porto Alegre, que já promoveu diversas edições do Minicurso de Qualificação do Profissional

¹³¹² PRIME CURSOS. **Curso de empregada doméstica básico online grátis**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.primecursos.com.br/empregada-domestica-basico/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³¹³ QUALIFICAÇÃO em serviços para empregada doméstica. **Portal Idea**, [S. l.], 2022. Disponível em: <https://portalidea.com.br/curso-gratuito-qualificacao-em-servicos-para-empregada-domestica>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹³¹⁴ Conforme informações no site Veja com o Coração, no último ano, mais de 1.700 trabalhadoras domésticas foram diretamente beneficiadas, entre doações de vale-alimentação para compra de itens de necessidade básica, créditos no celular para acessibilidade digital e formações socio profissionalizantes e de direitos humanos e trabalhistas. **VEJA com o Coração**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.vejacomocoracao.com.br/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

Doméstico e Serviços Gerais. Conforme informações da empresa, o curso tem por objetivo aperfeiçoar os serviços prestados pelos profissionais que trabalham nas residências, sendo indicado para empregada doméstica, cozinheira, faxineira, copeira, caseiro, babá, acompanhante de idoso, diarista. A qualificação tem o custo de R\$90,00 e o seguinte conteúdo programático:

PROGRAMA

- Postura, higiene e apresentação pessoal;
 - Etiqueta ao falar, ouvir pessoalmente e no telefone;
 - Cuidados com as roupas: lavar, passar e secar;
 - Planejar as tarefas, organizar e limpar a casa;
 - Segurança com criança e idoso;
 - Economia com atitudes ecológicas e lista de compras;
 - Cardápios equilibrados e preparar as refeições com higiene;
 - Etiqueta ao servir a mesa e receber visitas;
 - Tipos de copos, talheres, pratos.
- Turma 1: dia 21 de outubro, das 14 às 19h.
 Turma 2: dia 9 de novembro, das 14 às 19h.
 Turma 3: dia 11 de novembro, das 14 às 19¹³¹⁵.

Percebe-se que esse curso, embora tenha viés mercadológico, visto que o objetivo é qualificar profissionais para o mercado de trabalho¹³¹⁶, também tem um viés social de inclusão do profissional doméstico.

Além desses cursos promovidos pelo Poder público e por empresas particulares, há uma importante Organização Não Governamental (ONG) chamada Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos, que trabalha com o objetivo de institucionalização dos direitos dos trabalhadores domésticos e outras parcerias com empresas em projeto de qualificação de profissionais domésticos. A organização identifica-se com uma verdadeira ideia de fraternidade, que “inclui, agrega, eleva a identidade dos “irmãos” a um sentido de pertença comum à mesma família humana”¹³¹⁷. Conforme Fincato e Guimarães, “é preciso ampliar as práticas includentes, através da criação e execução de políticas públicas de inclusão social, as quais exijam a mobilização da sociedade civil e do governo”¹³¹⁸. Para autora,

¹³¹⁵ SERVEBEM AGÊNCIA DE DOMÉSTICAS E BABÁS. **Estamos com novidades, mini curso de qualificação do profissional.** Porto Alegre, 17 out. 2016. Facebook: @servebemagencia. Disponível em: <https://www.facebook.com/servebemagencia/posts/548180728713026/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹³¹⁶ Nem se comenta quanto à taxa cobrada, visto que essa é apenas para custos básicos.

¹³¹⁷ BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 OIT. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, Valência, ES, v. 9, n. 2, p. 392, 2019.

¹³¹⁸ FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Cintia. Agenda para erradicação e proteção do trabalho infantil: programa de políticas públicas para educação visando à inserção do indivíduo no mercado laboral via trabalhabilidade e controle judicial. . *In*: SHEREMETIEFF, Adriana Henrichs (org.). **Visões contemporâneas sobre políticas públicas**. Rio de Janeiro: Pembroke Collins, 2021. p. 685-686. Disponível em: <https://>

para que, efetivamente, se alcancem os objetivos ideais da educação, é preciso instigar o senso de responsabilidade e de liberdade dos cidadãos, pois são elementos primordiais para a concessão da justa democracia. Satisfazer o compromisso firmado constitucionalmente, no rol dos direitos sociais, por meio de uma base sólida de ensino aos indivíduos, de forma incipiente, irá refletir no desenvolvimento lógico dos demais direitos ali previstos. Alcançando discernimento e autonomia para que o cidadão tenha condições de autoafirmar-se e conduzir sua própria história¹³¹⁹.

Assim, são necessárias ações coerentes dos gestores do poder público e iniciativas dos cidadãos, por meio de políticas sociais referentes à assistência social com foco na educação, pois “a educação deve ser o instrumento condutor de todo esse percurso para culminar na entrega de educação e trabalho decente ao cidadão”¹³²⁰. E ela pode ir além de oportunizar às partes empregabilidade, dando subsídios para a trabalhabilidade, o que pressupõe objetivos e metas mais amplos do que os da empregabilidade, em que o indivíduo possa “dispor de habilidades suficientes para produzir sua renda, gerir sua vida e se desenvolver”¹³²¹.

4.2.5 Cooperação com organizações não governamentais (ONGs, empresas e Ministério Público do Trabalho

A Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos é uma valiosa ONG criada em 1993 por um grupo de advogadas e cientistas sociais feministas, com o objetivo de enfrentar a discriminação contra mulheres no sistema de justiça¹³²². A história dessa organização confunde-se com as lutas e conquistas das mulheres brasileiras. É uma organização da sociedade civil, com sede em Porto Alegre (RS/Brasil).

repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18430/2/Agenda_para_erradicao_e_proteo_do_trabalho_infantil_programa_de_polticas_pblicas_para_educao_visando_a_insero.pdf Acesso em: 24 jun. 2022.

¹³¹⁹ FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Cintia. Agenda para erradicação e proteção do trabalho infantil: programa de políticas públicas para educação visando à inserção do indivíduo no mercado laboral via trabalhabilidade e controle judicial. *In*: SHEREMETIEFF, Adriana Henrichs (org.). **Visões contemporâneas sobre políticas públicas**. Rio de Janeiro: Pembroke Collins, 2021. p. 684. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18430/2/Agenda_para_erradicao_e_proteo_do_trabalho_infantil_programa_de_polticas_pblicas_para_educao_visando_a_insero.pdf Acesso em: 24 jun. 2022.

¹³²⁰ FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Cintia. Agenda para erradicação e proteção do trabalho infantil: programa de políticas públicas para educação visando à inserção do indivíduo no mercado laboral via trabalhabilidade e controle judicial. **Visões Contemporâneas sobre Políticas Públicas**, 2021. p. 684. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18430/2/Agenda_para_erradicao_e_proteo_do_trabalho_infantil_programa_de_polticas_pblicas_para_educao_visando_a_insero.pdf Acesso em: 24 jun. 2022.

¹³²¹ FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Cintia. Agenda para erradicação e proteção do trabalho infantil: programa de políticas públicas para educação visando à inserção do indivíduo no mercado laboral via trabalhabilidade e controle judicial. *In*: SHEREMETIEFF, Adriana Henrichs (org.). **Visões contemporâneas sobre políticas públicas**. Rio de Janeiro: Pembroke Collins, 2021. p. 684. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18430/2/Agenda_para_erradicao_e_proteo_do_trabalho_infantil_programa_de_polticas_pblicas_para_educao_visando_a_insero.pdf Acesso em: 24 jun. 2022.

¹³²² THEMIS. **História**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/somos/historia/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

A ONG referida acima tem um trabalho muito forte para profissionais domésticas, havendo parcerias já consolidadas com: Sindicatos¹³²³, o Ministério Público do Trabalho, Organização Internacional do Trabalho, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, a Fundação Luterana de Diaconia, bem como com mulheres líderes comunitárias - Promotoras Legais Populares. E com essas parcerias, essa ONG promove oficinas para qualificar as profissionais quanto aos seus direitos:

A THEMIS trabalha pelo empoderamento das mulheres trabalhadoras domésticas da Região Metropolitana de Porto Alegre e do Vale dos Sinos, através da realização de oficinas para a disseminação de informações sobre a Lei do Trabalho Doméstico, facilitando a organização dessas em defesa de seus direitos, objetivando, em última análise, a efetivação da Lei Complementar nº 150/2015 e da paridade de direitos entre trabalhadores.

A mesma ONG está trabalhando também em um projeto: “*Mulheres, Dignidade e Trabalho*”, que começou a ser executado em 2019, em parceria com organizações de trabalhadoras domésticas do Equador, Brasil e Colômbia, com a Associação Francesa de Desenvolvimento (AFD) e com a CARE International. O projeto contempla iniciativas de capacitação técnica e em direitos humanos para as trabalhadoras da categoria.

Entre os objetivos do projeto está a criação de uma Escola de Formação de Habilidades para a Vida e o Cuidado, que ofereça às trabalhadoras domésticas a possibilidade de qualificar seu trabalho. Essa escola considerará temas como: “alfabetização em serviços, opção que permite às mulheres, além de qualificar seu trabalho, melhorar suas habilidades de leitura e escrita; cozinha saudável; cuidado especializado de crianças e pessoas idosas e outras áreas técnicas”¹³²⁴.

Paralelamente, será desenvolvido um processo de formação centrado nos direitos humanos e trabalhistas. Essa etapa abordará os principais marcos normativos da área e as formas de organização social para a defesa de direitos¹³²⁵. Conforme informações constantes no site:

¹³²³ Diante desse contexto, a THEMIS atuou, nos últimos 3 (três) anos, em conjunto com 8 Sindicatos de Trabalhadoras Domésticas (Pelotas, Curitiba, Campinas, Rio de Janeiro, Aracaju, Recife, Acre, João Pessoa), a FENATRAD – Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas e FUNDO ELAS, apoiada pelo Fundo de Igualdade de Gênero da ONU Mulheres. Nesse projeto, de 2013 a 2016, a THEMIS produziu vários encontros e cursos nacionais, materiais de divulgação das novas leis sobre trabalho doméstico, publicações e um filme de divulgação. THEMIS. **História**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/somos/historia/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹³²⁴ THEMIS. **Mulheres, dignidade e trabalho**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/fazemos/mulheres-dignidade-e-trabalho/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹³²⁵ Também será desenvolvido um projeto para as lideranças sindicais, com um módulo especial que compreenderá a gestão administrativo-financeira dos sindicatos, que abrange a gestão de talentos humanos; a relação com outros atores; a gestão de recursos técnicos e financeiros e a prestação de contas. THEMIS.

O Processo Formativo contará com o aval acadêmico e certificação das Universidades parceiras, a fim de agregar valor ao serviço prestado pelas trabalhadoras. O modelo de governança do projeto compreende um Comitê Consultivo integrado pelas organizações de trabalhadoras domésticas, que cumprem um papel estratégico na tomada de decisões das propostas que serão implementadas.

Ainda, a Themis tem diversas empresas parceiras. Em contato com uma representante do Ministério Público do Trabalho (MPT), Dra. Guadalupe Louro Turos Couto, houve informações de que, em diversas oportunidades, o MPT envia recursos a essa ONG para promoção de projetos, inclusive tendo apoiado o aplicativo Laudelina, que é um aplicativo de informação para profissionais domésticos que será explorado mais abaixo.

Nesse sentido, percebe-se que a Themis, na qualidade de ONG, participa da concretização de políticas públicas para a institucionalização do trabalho doméstico. Os gestores, muitas vezes, atribuem às ONGs funções e competências que a burocracia não poderá substituir a curto e médio prazos, tais como: expertise, capilaridade, flexibilidade e engajamento nas políticas relacionadas aos convênios celebrados, visto que as organizações captam - de forma mais próxima e segura - as demandas dos beneficiários; desenvolvem métodos e formas originais para alcançar os objetivos definidos nas ações governamentais e, com isso, alimentam a inovação nas políticas públicas.

Essas são algumas das razões que talvez expliquem por que as organizações civis têm se tornado um ator cada vez mais relevante nas políticas estatais, em particular nos níveis subnacionais de governo, em uma conjuntura de forte expansão do leque de direitos e públicos beneficiários de políticas governamentais.¹³²⁶

Há uma certa divisão de papéis entre ONGs e Estado. A esse cabe dar continuidade e abrangência às políticas, estruturando-as e tornando-as estáveis no tempo, seja com a cooperação de ONGs ou não. Essa competência é exclusiva do Estado também por seu monopólio da regulação e capacidade de obrigar à execução das políticas. Às ONGs cabe o papel primordial – mas não exclusivo – de: formular e desenvolver alternativas para tornar as políticas efetivas; colaborar para a sua disseminação, alargando e qualificando o raio de alcance da burocracia federal; ampliar a legitimidade e aprimorar os objetivos das políticas públicas formuladas pelas burocracias¹³²⁷.

Como reforça Caio Tácito, “todo grupo social, mesmo primitivo e embrionário, exerce funções de administração, pois a disciplina da vida comum, as necessidades essenciais de

Mulheres, dignidade e trabalho. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/fazemos/mulheres-dignidade-e-trabalho/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹³²⁶ LOPEZ, Felix Garcia; ABREU, Rafael. **A participação das ONGs nas políticas públicas:** o ponto de vista de gestores federais. Brasília, DF: Ipea, 2014. p. 22. (Texto para discussão, 1949). Disponível em: <https://sbsa.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Estudo-a-participa%C3%A7%C3%A3o-das-ONGS.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³²⁷ LOPEZ, Felix Garcia; ABREU, Rafael. **A participação das ONGs nas políticas públicas:** o ponto de vista de gestores federais. Brasília, DF: Ipea, 2014. p. 22. (Texto para discussão, 1949). Disponível em: <https://sbsa.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Estudo-a-participa%C3%A7%C3%A3o-das-ONGS.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022.

defesa e manutenção da coletividade conduzem a um processo administrativo”. Entretanto, o que variou bastante ao longo da história da humanidade foram as pessoas ou núcleos de pessoas que efetivamente concretizaram essas funções fraternas através de regras e escolhas tendentes a afetar todo o grupo¹³²⁸, e as ONGs, como a Themis, assim são identificadas.

Assim, a fraternidade proporciona um crescimento, mais amplo, em que membros da sociedade civil são os protagonistas dos processos de desenvolvimento e não apenas executores de planos decididos na esfera governamental. Logo, a responsabilidade pelo desenvolvimento recai também para os indivíduos, em virtude do dever de cooperação e reciprocidade, superando a mera dimensão de ajuda e da assistência, tanto na esfera nacional quanto internacional¹³²⁹.

A realidade é que o espaço fraterno identifica a responsabilidade como um dever jurídico ativo e não simples faculdade ou ação voluntária espontânea¹³³⁰. “A responsabilidade passa a ir além do cânon liberal de “não prejudicar os outros” para um mandato bem mais vinculativo: “faça o bem ao outro(porque é também o seu).”¹³³¹

Como fundamenta o Ministro do STF, Dr. Carlos Ayres Britto, já é possível identificar, em nosso solo, elementos de uma “democracia fraternal” de terceira dimensão que abarca o conceito do humanismo e objetivo da própria República Federativa (Artigo 3º, I, CF/88)¹³³².

Outra instituição muito importante, que possui um papel significativo na institucionalização do trabalho doméstico, é o Ministério Público, que é uma instituição independente, essencial à função jurisdicional do Estado. Trata-se de uma organização de grande poder, visto que possui estruturas estáveis e busca a repetição das previsões legislativas, no sentido de inibir as frustrações, buscar ajustes de conduta e até mesmo aplicar penalizações pelo descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta (TAC).

¹³²⁸ BARBOSA, Murilo Oliveira. **A contribuição da fraternidade enquanto fundamento da democracia participativa no Brasil à luz da Constituição Federal de 1988**. [S. l.], 2021. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/2756/3/10.47306978-65-88213-16-2.211-229.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³²⁹ AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. In: BAGGIO, Antonio Maria (org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Tradução: Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. São Paulo: Cidade Nova, 2008. p. 150-151.

¹³³⁰ PIZZOLATO, Filippo. Fraternità nell'ordinamento giuridico italiano. In: BAGGIO, Antonio Maria (org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Tradução: Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. São Paulo: Cidade Nova, 2008. p. 111-126.

¹³³¹ BARBOSA, Murilo Oliveira. **A contribuição da fraternidade enquanto fundamento da democracia participativa no Brasil à luz da Constituição Federal de 1988**. [S. l.], 2021. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/2756/3/10.47306978-65-88213-16-2.211-229.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³³² MENDES, Giulliano Caçula. As transformações da democracia: de sua origem na Atenas clássica ao estágio da democracia fraternal. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 16, n. 180, p. 107, 2016.

Além do mais, é uma instituição com poder financeiro, visto que recebe diversos recursos de multas aplicadas, sendo possível atuar em projetos de divulgação de direitos.

O Ministério Público, com frequência, faz cartilhas de direitos dos trabalhadores domésticos¹³³³. Na época da pandemia, publicou cartilha com medidas para reduzir os riscos de contágio por Covid-19 entre esses trabalhadores. Ainda, o MPT, com o objetivo de atingir um público maior, lançou um projeto “MPT em quadrinhos”, sendo uma das edições referente a trabalhadoras domésticas.

Figura 12 - capa da história em quadrinhos: Doméstica, Sim!



Fonte: Site MPT em quadrinhos¹³³⁴.

Inclusive, no MPT há um Grupo de Trabalho específico para o assunto: “Trabalho Doméstico”, que é atualmente coordenado pela Procuradora Ana Lúcia Stumpf Gonzales. O MPT trabalha em várias frentes para institucionalização do Trabalho Doméstico: seminários; ações para banir trabalho escravo; campanhas e investigações¹³³⁵; ações civis públicas contra o aliciamento de mulheres estrangeiras para trabalho doméstico¹³³⁶.

¹³³³ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha direitos da trabalhadora doméstica**. Brasília, DF: MPT, 2021. Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/cartilha-direitos-das-trabalhadoras-domesticas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³³⁴ ESPÍRITO SANTO. Ministério Público do Trabalho. MPT em quadrinhos. **Doméstica sim!**, Vitória, ed. 58, 2021. Disponível em: <http://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/domestica-sim/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹³³⁵ MATO GROSSO DO SUL. Ministério Público do Trabalho. **Operação liberta trabalhadoras domésticas de situação análoga à escravidão em Natal e em Mossoró**. Natal: MPT, 02 fev. 2022 Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1531-operacao-liberta-trabalhadoras-domesticas-de-situacao-analoga-a-escravidao-em-natal-e-em-mossoro>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³³⁶ BOCCHINI, Bruno. MPT processa agências que faziam tráfico e aliciamento de filipinas no Brasil. **AgênciaBrasil**, Brasília, DF, 15 ago. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-08/mpt-processa-agencias-que-faziam-trafico-e-aliamento-de-filipinas-no-brasil>. Acesso em: 24 jun. 2022.

No ano de 2019, em um Projeto de Combate ao Trabalho Infantil Doméstico, agentes de saúde receberam capacitação do MPT para combater trabalho infantil doméstico:¹³³⁷

O foco da ação foram os agentes comunitários de saúde (ACS), tendo em vista a facilidade deles no acesso às residências durante sua rotina de inspeções, facilitando, assim, a detecção de situações de trabalho infantil, que, por muitas vezes, são mantidas escondidas dentro das casas¹³³⁸.

Ainda, o MPT teve diversas atuações na época da pandemia, inclusive promovendo recursos para a distribuição de cartões de alimentação para trabalhadoras domésticas¹³³⁹ que, devido a esse momento, estavam em estado de miserabilidade.

Tudo isso demonstra que o Ministério Público do Trabalho é uma organização importante, com foco bastante grande na proteção e institucionalização do Trabalho Doméstico, produzindo diversas comunicações quanto à proteção desse tipo de trabalho, de modo a trazer uma maior repetição e validade para a estrutura do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Conforme consta no site da Themis, o Ministério Público do Trabalho aparece como um grande apoiador da referida organização. Essa informação foi reforçada pela procuradora Guadalupe Louro Turos Couto, que informou que já foram enviados recursos diversas vezes para a organização. Também foram obtidas informações com a procuradora Thais Fidelis Alves Bruch, que disponibilizou um e-mail de agradecimento da Themis por receber o valor total de R\$ 121.520,78 (cento e vinte e um mil, quinhentos e vinte reais e setenta e oito centavos) para a implementação total do Projeto Laudelina, na forma proposta e apresentada ao Ministério Público do Trabalho¹³⁴⁰.

O projeto Laudelina é um aplicativo criado para que trabalhadoras domésticas conheçam seus direitos. Além de apresentar um guia sobre os direitos trabalhistas, o Laudelina possui ferramentas que calculam salários, benefícios e valores da rescisão

¹³³⁷ PARÁ. Ministério Público do Trabalho. **Agentes de saúde recebem capacitação para combater trabalho infantil doméstico**. Santarém, 26 mar. 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/agentes-de-saude-recebem-capacitacao-para-combater-trabalho-infantil-domestico>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³³⁸ PARÁ. Ministério Público do Trabalho. **Agentes de saúde recebem capacitação para combater trabalho infantil doméstico**. Santarém: MPT, 26 mar. 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/agentes-de-saude-recebem-capacitacao-para-combater-trabalho-infantil-domestico>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³³⁹ O Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ) firmou Acordo de Cooperação Técnica com a Cáritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro para destinação de recursos, provenientes de multa de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), para distribuição de cartões de alimentação para trabalhadoras domésticas. RIO DE JANEIRO. Ministério Público do Trabalho. **MPT-RJ assina acordo com Cáritas para distribuição de vale-alimentação para trabalhadoras domésticas**. Rio de Janeiro: MPT, 30 nov. 2021. Disponível em: <https://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/1462-mpt-rj-assina-acordo-com-caritas-para-distribuicao-de-vale-alimentacao-para-trabalhadoras-domesticas>. Acesso em: 24 jun. 2022.

¹³⁴⁰ Informação obtida via e-mail.

Assim, a questão é que a tecnologia da informação tem o poder de facilitar, multiplicar e alcançar a comunicação, e quanto mais comunicação houver, no sentido de institucionalização do Trabalho Doméstico, as estruturas desses subsistemas mais se fortalecem. Por outro lado, também há a tecnologia disruptiva, que cria um segmento de negócio, como, por exemplo, a “uberização” do trabalho doméstico através de aplicativos de plataforma, desregulamentação de um serviço há pouco regularizado.

Concomitantemente ao tempo da LC nº 150/2015 (nova legislação), ainda que sem qualquer relação, mas por coincidência, o mundo direcionava-se para um crescimento exponencial da tecnologia das plataformas de compartilhamento, aplicativos e inovações tecnológicas. Tanto que essa lei trouxe a previsão de que os contratos domésticos passariam a ser obrigatoriamente cadastrados no eSocial, ou seja, inaugurou a necessidade de os empregadores domésticos regularizarem essa relação em um sistema criado pelo Governo.

Ainda, as novas tecnologias de plataforma, uberização¹³⁴⁵, em um cenário de recessão econômica, surgiram de forma irrefreável e passaram a ser um fenômeno que deve ser estudado, em especial no tocante aos impactos sociais no direito ao trabalho. que é o maior fator de dignidade da pessoa humana. Porém, neste momento, não será explorado de forma mais aprofundada o tema das plataformas de compartilhamento de trabalho doméstico, visto que isso demandaria conteúdo para outra tese. Mas serão trazidos alguns exemplos de aplicativos existentes e uma breve observação sistêmica. Após, o foco, então, será identificar os programas tecnológicos e aplicativos que facilitam o acesso a informações, a processamento de dados, de modo a analisar de que forma as novas tecnologias podem auxiliar no processo de institucionalização.

4.3.1 Observações sobre as plataformas de compartilhamento

O trabalho doméstico tem tantas particularidades, que um aplicativo de plataforma de compartilhamento seria elemento de alta complexidade, visto que haveria uma grande dificuldade de estabelecer valores contraprestativos, pois o tamanho das residências difere, o grau da limpeza, o tipo de exigência dos empregadores. Além do mais, existe a questão que envolve um contrato de confiança, podendo trazer receios tanto para a profissional, que

292894154_Niklas_Luhmann_as_tecnologias_do_poder_e_o_sistema_politico_na_teorias_dos_sistemas.

Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³⁴⁵ Por uberização, entende-se todo o trabalho oriundo de uma economia compartilhada, destrutiva, em que as relações de trabalho viraram relações empresariais, com autonomização dos contratos de trabalho, em que as empresas se apresentam apenas como fornecedoras da tecnologia de intermediação de serviços.

trabalhará em uma residência fechada, quanto para o empregador, que não conhece a profissional que estará em sua casa. Ainda haveria a questão da discussão quanto à responsabilidade do tomador quando detivesse o serviço do mesmo profissional mais de duas vezes na semana.

Em uma análise realizada sobre a existência de plataformas de compartilhamento de trabalho doméstico, identificaram-se algumas, que serão abordadas a seguir.

A GetNinjas¹³⁴⁶ nasceu em 2011¹³⁴⁷, com o propósito de conectar quem precisa com quem sabe fazer. Identifica-se como um aplicativo que conecta clientes e profissionais, com mais de 500 tipos de serviços disponíveis, entre eles o serviço doméstico. Porém, é um aplicativo que possibilita orçamentos e coloca ambas as partes em comunicação. O pagamento e os ajustes do serviço são feitos diretamente com o profissional, diferentemente da plataforma do Uber. Ademais, aquele que oferece o serviço deve pagar para ter seu nome oferecido para a vaga que abre e tem de ter o mínimo de conhecimento para manusear a plataforma.

Outro aplicativo encontrado foi o ChamaWill¹³⁴⁸, que é focado em ajudar clientes a se conectarem com profissionais de um jeito rápido e seguro. A plataforma oferece serviços de assistência técnica ou informática, serviços domésticos e outras atividades gerais. O aplicativo funciona da seguinte forma: para contratar um serviço, o usuário pode descrevê-lo em detalhes e adicionar até três fotos para explicar o que deve ser feito. Após preencher os dados solicitados, a plataforma busca três profissionais disponíveis para atender ao pedido, que enviam orçamentos ao usuário por meio do número de celular disponibilizado. O cliente pode negociar com todos eles e escolher a melhor opção de serviço. O pagamento deve ser feito diretamente com o profissional, na hora de execução do trabalho. O aplicativo diz ter um processo criterioso para a seleção de profissionais, verificando referências de trabalhos anteriores. Assim, esse também é um aplicativo que possibilita orçamentos e coloca ambas as partes em comunicação, sendo o pagamento e os ajustes do serviço feitos diretamente com o profissional, o que é diferente da plataforma do Uber. Além disso, aquele que oferece o serviço igualmente deve pagar para ter seu nome oferecido para a vaga que abre e tem de ter o mínimo conhecimento para manusear a plataforma.

¹³⁴⁶ GETNINJAS. **Como funciona**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/#what-is-getninjas>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³⁴⁷ Conforme informações do site, a Getninjas está presente em mais de **3 mil cidades do Brasil**; são mais de 4 milhões de serviços solicitados ao ano e mais de **2 milhões de profissionais** cadastrados, porém não há informações de quantos são domésticos.

¹³⁴⁸ CHAMAWILL conecta clientes e profissionais para serviços gerais. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.techtodo.com.br/tudo-sobre/chamawill/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

O aplicativo Diaríssima¹³⁴⁹ também funciona de forma semelhante às empresas acima, porém o cadastro é gratuito tanto para solicitantes quanto para trabalhadores, e é possível deixar avaliações positivas ou negativas sobre ambos os lados¹³⁵⁰. Dessa maneira, basta o usuário informar seu endereço e o serviço que procura, e o App indicará quais profissionais estão próximos à sua localidade. Então, o contratante fecha o negócio diretamente com o contratado, eliminando a necessidade de um intermediador (como as agências de serviços domésticos).

Verifica-se que esses aplicativos funcionam como uma espécie de “ponte de contato” entre os profissionais, em que esses precisam pagar para terem seus serviços oferecidos. Há diversas regras de habilitação quando o serviço é posto em oferta, dificultando muito para a categoria de trabalhadores domésticos. Ainda poderia se discutir a responsabilidade civil¹³⁵¹ dessas empresas, caso venha a ocorrer qualquer lesão moral ou material para as partes¹³⁵² contratante e trabalhador doméstico, visto que, com exceção da Diaríssima, as empresas possuem cobranças de taxas.

Outro aplicativo encontrado foi o Parafuso¹³⁵³, que tem como slogan: “o jeito mais fácil de cuidar do seu lar”, fundado em 2014. Conforme o site, mais de 900.000 serviços já foram realizados, e o foco são profissionais autônomos. Tem atuação em mais de 100 cidades de 18 estados do país, atendendo empresas e particulares. De acordo com o mesmo site, são profissionais experientes, que passam por um período de adaptação para estarem na plataforma. Através do aplicativo, é possível contratar uma diarista para fazer a faxina de casa

¹³⁴⁹ DIARÍSSIMA permite a procura de diaristas pelo cliente. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.techtodo.com.br/tudo-sobre/diarissima-app/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹³⁵⁰ Por exemplo, caso uma diarista não execute bem o serviço, o usuário que a contratou poderá contar sua experiência para que outros estejam cientes de que houve aquele problema, ou ainda elogiar o desempenho de um determinado profissional, recomendando-o aos demais usuários do Diaríssima. E a profissional também poderá fazer observações sobre o empregador.

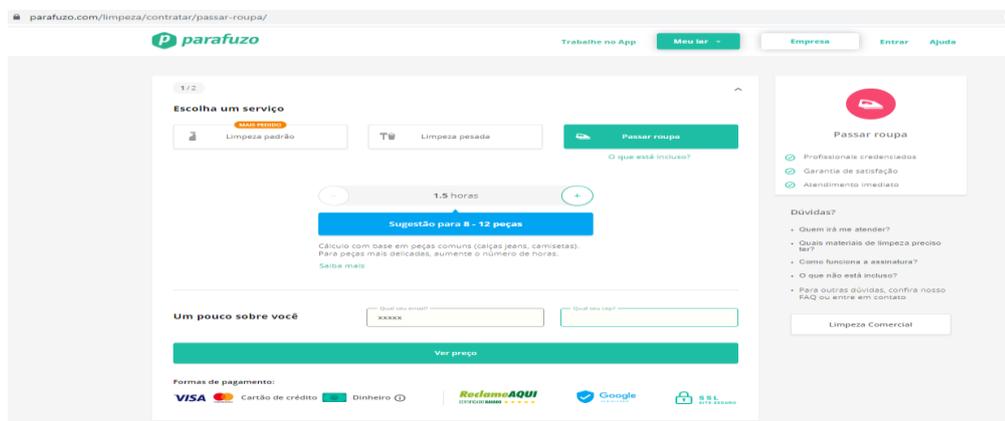
¹³⁵¹ Não se aprofundará a análise nesse ponto, posto que desviado do foco do trabalho e, ainda, porque envolveria um estudo mais profundo de natureza cível.

¹³⁵² No reclame aqui, há um exemplo de reclamação em que a tomadora dos serviços diz que a profissional foi selecionada através do aplicativo Diaríssima, furtou um óculos e uma pulseira. E após diversas mensagens trocadas, o representante da Diaríssima respondeu: “como já lhe expusemos anteriormente e como certamente terá lido atentamente em nossos termos de uso, não somos responsáveis pelo comportamento dos usuários, e isso se aplica a contratantes também.” “[...] Ressaltamos que, por se tratar de uma plataforma que visa à aproximação de pessoas e, ainda, de acordo com os termos de uso do website e política de privacidade do site (<https://www.diarissima.com.br/termos-de-uso>), em sendo uma ferramenta gratuita, o Diaríssima não é responsável por qualquer incidente ocasionado entre as partes contratantes, visto que sua atuação se limita à aproximação de pessoas: de um lado, o contratante, e, de outro, o prestador do serviço.” RECLAME AQUI. **Furto pela prestadora de serviço Diaríssima**. São Paulo, 3 fev. 2018. Disponível em: https://www.reclameaqui.com.br/diarissima_192444/furto-pela-prestadora-de-servico-diarissima_tWQ_-WxLjq4sMeuQ/. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹³⁵³ PARAFUZO. **Conheça a Parafuzo**: maior app de diaristas do Brasil! São Paulo, 2022. Disponível em: <https://parafuzo.com/diarista-aplicativo/> Acesso em 18 jun. 2022.

ou escritório, havendo opção de marcar: limpeza comum, pesada, ou passar roupa (estabelecendo-se, nesse caso, 8 a 12 peças), conforme imagem:

Figura 13 - Página do aplicativo Parafuso



Fonte: Site Parafuso¹³⁵⁴.

Esse aplicativo já é mais parecido com as plataformas de uberização, visto que aquele que busca a profissional doméstica paga e ajusta direto junto à plataforma que faz o contato com o profissional e a transferência do valor para ele¹³⁵⁵. Além do mais, o trabalhador não tem custo para se cadastrar na plataforma, bastando cumprir os requisitos de ter celular próprio com acesso à internet (3G ou 4G), conta bancária e comprovante de residência em seu nome.

Ao se navegar na plataforma Parafuso, verificou-se que a empresa oferece a possibilidade de selecionar um profissional preferencial, sendo que o contratante pode escolher sempre o mesmo profissional:

Se você gostar do profissional que lhe atender, pode selecioná-lo como seu preferencial, basta acessar a sua área de cliente e, no topo da página, onde a frequência de sua assinatura é mostrada, você poderá selecionar seu Profissional Preferencial. Após selecioná-lo, nós iremos confirmar com ele o seu atendimento. Caso haja qualquer imprevisto ou informação nova, entraremos em contato com você.

Essa questão da preferência poderia gerar discussão sobre o vínculo empregatício quanto à responsabilidade do tomador "empregador" que utiliza o serviço do mesmo profissional mais de

¹³⁵⁴ PARAFUZO. **Conheça a Parafuso**: maior app de diaristas do Brasil! São Paulo, 2022. Disponível em: <https://parafuzo.com/diarista-aplicativo/> Acesso em 18 jun. 2022.

¹³⁵⁵ Porém, se além do serviço solicitado na plataforma, o contratante "empregador" precisar de mais algum no momento, poderá pagar diretamente ao profissional.

duas vezes na semana, porém de pronto poderia ser descartado, pelo fato de que o profissional tem opção de aceitar ou não o labor, não havendo uma subordinação imediata.

Ainda, outro aplicativo que funciona de forma semelhante à plataforma do Uber é o Helping¹³⁵⁶, um aplicativo de diarista que oferece serviços de limpeza programados, pagamentos com cartão de crédito e prestadores de serviços treinados. Conforme o aplicativo, o preço por hora é de 20,90 reais (serviço regular) e 24,90 reais (serviço avulso). O serviço foi criado inicialmente na Alemanha e, atualmente, está presente em 14 países. O Brasil foi o sétimo país a receber o site e o primeiro fora da Europa¹³⁵⁷. Ele funciona da seguinte forma: o cliente cadastra-se, faz a reserva e calcula o tempo necessário para a limpeza, podendo serem solicitados itens adicionais, como limpeza da geladeira e janelas, que serão adicionados ao tempo total do serviço. No site e no aplicativo, o usuário faz um cadastro, informando seus dados e o dia, hora e endereço do local da faxina - além do número de cômodos a serem limpos e outras informações. É possível agendar o serviço para qualquer dia da semana, entre 7 e 23h. Conforme informações do site, para se cadastrarem na Helping, todos os prestadores de serviços domésticos autônomos passam por um rigoroso processo seletivo e devem ter experiência prévia no setor de limpeza. Eles passam por um teste prático, no qual se testa a qualidade do serviço. Além disso, é realizada uma entrevista, na qual avaliam se ele tem o perfil da Helping, e consultam os contatos de referência de trabalhos anteriores.

Assim, verifica-se que existem duas principais modalidades de aplicativos de serviços domésticos: alguns que apenas aproximam as pessoas e outros que funcionam como intermediadores, como a plataforma “Uber”. E mesmo diante das complexidades, nesse, em especial, a proposta seria *alienar* ao extremo a mão de obra do trabalhador e extrair dela o máximo de resultados, sem a devida obrigação de contraprestação oriunda de um contrato formal e sem a garantia de permanência¹³⁵⁸ - sobretudo naquelas atividades em que os trabalhadores não possuem qualificação diferenciada e são facilmente substituídos por outros. Porém, ainda não se tem uma utilização bastante notável dessas ferramentas.

No podcast “Peão 4.0 - Uberização do trabalho doméstico”¹³⁵⁹, há relatos da precarização do trabalho doméstico por plataformas, visto que se refere a um trabalho sem qualquer regularização, entre partes que possuem grande desigualdade - perfectibiliza-se um contrato de

¹³⁵⁶ HELPING. **Find your cleaner online**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.helping.com/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

¹³⁵⁷ CONHEÇA a Helping, aplicativo que ajuda você a contratar uma diarista. *In*: AMANDO Cozinhar. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://parafuzo.com/diarista-aplicativo/> Acesso em 18 jun. 2022.

¹³⁵⁸ SINGER, Paul. **Uma utopia militante**: repensando o socialismo. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 169.

¹³⁵⁹ UBERIZAÇÃO do trabalho doméstico 018 Peão 4.0. **Esquerda Diário**, [S. l.], 22 de julho de 2020. PODCAST Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/PODCAST-018-Peao-4-0-Uberizacao-do-trabalho-domestico>. Acesso em 19 jun. 2022.

natureza autônoma, “extramuros do direito do trabalho”¹³⁶⁰, isto é, a ele não se aplicará a legislação trabalhista. O que está ocorrendo, no momento, nos trabalhos prestados por plataforma de compartilhamento, é um contrato de trabalho de natureza jurídica exclusivamente privada, sem a interferência do Estado. Todavia, cabe destacar que a feição protecionista e as características próprias do Direito do Trabalho continuam a justificar-se, porque os pressupostos de promoção de igualdade material e proteção do contraente débil, que estão na sua gênese, ainda hoje se mantêm. A relação laboral continua a ser uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade de uma das partes pode ser colocada em perigo pelo maior poder econômico e social da outra. Por isso, qualquer flexibilização ou adaptação do Direito do Trabalho, no acoplamento estrutural entre Sistema Econômico e Sistema do Direito do Trabalho, deve estar limitado ao controle de proteção trabalhista.

Nessa direção, é importante o reconhecimento da inferioridade substancial da situação dos trabalhadores diante dos poderes patronais, o que deve estar na base, amparado pelas declarações internacionais dos Direitos Humanos, bem como pela defesa da Constituição aos direitos trabalhistas.

O fato de o trabalhador ser a parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro contratual lhe confere justificaram, desde cedo, a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e estiveram na gênese desse ramo do Direito, enquanto segmento jurídico de fortíssima feição protecionista, que se foi afirmando fundamentalmente através da conjugação entre autonomia coletiva e lei, para compensar a superioridade fática do empregador e, ser, desse modo, capaz de impor freios a eventuais abusos dos seus poderes¹³⁶¹.

Entretanto, defende-se que se as plataformas de compartilhamento de trabalho doméstico realmente tiverem aceitação, como ocorreu na uberização da prestação do serviço de transporte, os contratos de trabalho autônomo pelas vias de plataforma precisarão ter um mínimo de regulação, para que se cumpra minimamente a dignidade da pessoa humana, a partir dos direitos previstos na Constituição de 1988 e na CLT, visto que a plataforma é um ambiente de fins econômicos. Ainda é preciso que se analise a responsabilidade do tomador que utilizar os serviços de um mesmo profissional mais de duas vezes por semana.

Considerando-se que as plataformas de trabalho doméstico têm fins lucrativos, caso configurado o vínculo de emprego, não se poderia configurar um vínculo trabalhista

¹³⁶⁰ ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia. **Derecho del trabajo**. Madrid: Civitas, 2006. p. 201.

¹³⁶¹ CARVALHO, Catarina de Oliveira. **Direito do trabalho +crise= crise do direito do trabalho?** 1. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. p. 30-31.

doméstico¹³⁶² junto à plataforma, porém se pode discutir o vínculo com o tomador, que se refere à pessoa física, sem fins lucrativos, que está recebendo o serviço de um mesmo trabalhador com personalidade, mais de duas vezes por semana. No entanto, isso será dificilmente configurado, visto que existe a questão de que o profissional não teria a subordinação, pois pode aceitar ou não.

Ademais, cabe fazer uma breve análise sistêmica do contrato de trabalho doméstico nas plataformas de compartilhamento. Percebe-se, assim, que nessas plataformas há diversos contratos eletrônicos que se perfectibilizam no contato entre o profissional e a plataforma, entre a plataforma e o tomador e, por vezes, entre o tomador e o profissional, sendo esses uma forma de acoplamento estrutural. Nesse sentido, Barreto fundamenta: “contrato eletrônico visto como cibercomunicação jurídica é uma forma de acoplamento estrutural, uma vez que a partir dele sistemas virtuais podem acoplar-se ao processo de reprodução dos elementos que compõem o sistema social, especificamente do sistema jurídico”¹³⁶³.

Verifica-se que na uberização o que está ocorrendo é um acoplamento estrutural¹³⁶⁴ forte do sistema econômico com outros sistemas por meio tecnológico, provocando contratos de trabalho e de prestação de labor sem qualquer regulação pelo sistema jurídico e político, e sem qualquer ingerência das partes, visto que são contratos de adesão. Assim, o determinado pelo programa ou aplicativo, e decorre dessa realidade-virtual em que as regras são estipuladas pelo detentor do poder tecnológico “empregador”, através de algoritmos, é o

¹³⁶² Esse ponto já foi bastante explorado no capítulo II. Porém, isso não quer dizer que não poderia se configurar um vínculo trabalhista CLT com a plataforma. Inclusive, no caso do aplicativo de transporte Uber, já há discussões nesse sentido.

¹³⁶³ BARRETO, Ricardo Menna. Contrato eletrônico como cibercomunicação jurídica. **Revista Direito GV**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 443-458, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/gKxwQFW98C4yS4v5xNQXP7F/?format=html&lang=pt>. Acesso em 18 jun. 2022.

¹³⁶⁴ Um dos problemas centrais explicados pela Teoria dos Sistemas reside na questão de como estão reguladas as relações entre sistema e meio, partindo-se do fato de que nenhum sistema pode evoluir a partir de si mesmo. Veja-se para tanto: “isso significa que as transformações das estruturas, que só podem ser efetuadas dentro do sistema (de modo autopoietico), não se produzem ao bel-prazer do sistema [...] Os acoplamentos estruturais podem admitir uma diversidade muito grande de formas, desde que seja compatível com a autopoiesis. [...] o conceito de acoplamento estrutural distingue dois planos: o da autopoiesis, no qual se dá a conservação do sistema, e o do acoplamento entre sistema e meio, referido exclusivamente às estruturas, e àquilo que, no meio, passa a ser relevante para as estruturas. [...] Mediante o acoplamento estrutural, o sistema desenvolve, por um lado, um campo de indiferença, e, por outro, faz com que haja uma canalização de causalidade que produz efeitos que são aproveitados pelo sistema. Ou seja, o sistema reage [às irritações provenientes do meio] apenas quando pode processar informação e transformá-la em estrutura”. LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 128-132.

considerado como substrato para a incidência do ordenamento jurídico, não as disposições emanadas da vontade formal das partes¹³⁶⁵. Nesse sentido, Silva sublinha que

[...] cabe identificar qual é o elemento técnico estruturador das relações no ciberespaço. A interação dos indivíduos com a rede se dá por meio do uso de aplicativos, programas de computador, que possibilitam ao usuário acessar informações, alimentar o sistema e tomar ações específicas. Note-se que o usuário do sistema não tem, nessa condição, qualquer controle sobre as regras de funcionamento do aplicativo. Ele somente pode agir nos limites e formas preestabelecidos. Assim, pergunta-se: quem, de fato, detém o poder de definir tais limites e formas de interação do usuário com o espaço virtual? Transportando-se tal questionamento para o mundo do trabalho: na hipótese de oferta de serviços que envolvem trabalho humano, através de plataformas virtuais, os aplicativos, possui o trabalhador condições de avaliar ou de se insurgir contra alterações e punições do contrato de trabalho virtual? De quem seria o ônus da prova de alterações prejudiciais quanto ao seu perfil de usuário?¹³⁶⁶.

Dessa forma, o que vemos é que a autorregulação já está ocorrendo. A tecnologia permitiu que se desenvolvessem, assim, fórmulas regulatórias “não legislativas ou autorregulatórias” por parte das organizações, sem qualquer limite legal, independentemente do conhecimento do Estado e das suas regras constitucionais. Nesse panorama, em uma sociedade diferenciada e complexa, direitos sociais há pouco institucionalizados - como o Direito do Trabalho Doméstico - são crescentemente flexibilizados¹³⁶⁷ ou desconstitucionalizados.

Isso está gerando diversas comunicações no sistema social para irritar o sistema jurídico, até que esse possa trazer respostas. Para Luhmann, o sistema econômico opera sob o binômio lucro/prejuízo e surge como o principal fator de comunicação de riscos no que se refere ao descumprimento dos Direitos Fundamentais¹³⁶⁸, ou seja, tem a instigante perspectiva de “frustrar expectativas normativas” de direitos humanos sociais conquistados pelos trabalhadores.

¹³⁶⁵ CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. p. 317.

¹³⁶⁶ SILVA, Tiago Falchetto. Elemento regulador do ciberespaço, o código-fonte, e-discovery e o contrato-realidade virtual na sociedade da informação. *In*: CHAVES JÚNIOR, J. E. R.; LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 323-329.

¹³⁶⁷ Alguns autores entendem que há de se distinguir flexibilização de desregulamentação, pois “por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho”. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 139.

¹³⁶⁸ Nessa perspectiva, embora o constitucionalismo tenha conseguido se estabelecer em quase todos os Estados Nacionais por certo período, gerando certa estabilidade de expectativas, ele está sendo enfraquecido pela transferência de atividades e decisões para as organizações.

Nessa perspectiva, embora o constitucionalismo tenha conseguido se estabelecer em quase todos os Estados Nacionais por certo período, gerando certa estabilidade de expectativas, ele está sendo enfraquecido pela transferência de atividades e decisões para as organizações. Teubner traz a ideia de constituições parciais, sob o argumento de que as sociedades contemporâneas conhecem uma ordem constitucional informal que não é centrada no Estado (nem normativa, nem faticamente), colocando a constitucionalização também para outros sistemas parciais autônomos, como o sistema econômico. Todavia, o autor ressalta que constituições de setores parciais não se empenham na busca de equilíbrio estável, mas de um desequilíbrio dinâmico entre desenvolvimentos contraditórios, entre automatização e limitação da lógica funcional de sistemas parciais¹³⁶⁹.

Logo, é possível afirmar que as organizações empresariais de serviços de plataformas poderiam produzir constituições autônomas, e, nesse sentido, o trabalho prestado pela via de plataformas estaria sujeito a constituições parciais criadas por essas próprias empresas. O problema, como mencionado, é não haver uma preocupação pelo equilíbrio, visto que, a partir da lógica do poder econômico, nessa ideia de autorregulação pelas empresas que possuem o poder tecnológico, as regras mudam todo o tempo; não existe a proteção de irrenunciabilidade de direitos e a proteção do princípio da irredutibilidade salarial. Nesse contexto, é necessário analisar a eficácia horizontal dos Direitos Humanos nas constituições parciais.

Essa ideia de eficácia horizontal dos Direitos Humanos é analisada por Teubner. Para o autor, uma teoria de eficácia horizontal sociologicamente orientada precisa enxergar os direitos fundamentais como componentes estruturais de diversos sistemas sociais parciais completamente distintos, em que não se restrinja a função de defesa dos Direitos Fundamentais como coação social, mas que tenha um papel civil ativo¹³⁷⁰.

A partir das autorregulações, o que se percebe é que esses sistemas parciais apresentam um crescimento descontrolado, que precisa ser submetido ao limite constitucional. Ora, as constituições parciais não se empenham na busca de um equilíbrio estável, mas de um caótico desequilíbrio dinâmico entre desenvolvimentos contraditórios, isto é, entre autonomização e limitação da lógica funcional de sistemas. Assim,

torna-se cada vez mais evidente a demanda por uma reorientação. Após longas experiências históricas com as tendências expansionistas dos sistemas funcionais parciais globalizados, bem como após os choques causados por crises endógenas,

¹³⁶⁹ TEUBNER, Gunther. **Fragmentos Constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo. Saraiva, 2016. p. 20-43.

¹³⁷⁰ TEUBNER, Gunther. **Fragmentos Constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo. Saraiva, 2016. p. 42-44.

surtem movimentos contrários, que, após conflitos sociais violentos, passam a formular regras limitativas para contraporem-se às tendências autodestrutivas e impedir danos aos ambientes social, humano e natural¹³⁷¹.

Não há dúvida de que é realmente preocupante a renovação de um liberalismo descontrolado nos contratos de prestação de trabalho, assim como a crise da legalidade no trabalho, que implica autonomia contratual sem limites. Faz-se extremamente necessário repensar a estrutura do Direito do Trabalho no século XXI a partir desse novo cenário de contratação e prestação de trabalho, impulsionado pelos avanços da tecnologia, e a questão fundamental é em que grau e de que forma isso ocorrerá. Por isso, é preciso que se analise qual o limite da autorregulação das organizações econômicas tecnológicas que oferecem oportunidades de trabalho via plataformas e contratam trabalhadores autônomos vulneráveis por “contratos de adesão”.

Logo, para o gerenciamento do risco em meio ao desenvolvimento social, o Sistema do Direito do Trabalho necessita repensar outras vias de comunicação com o Sistema Econômico que operem sob o código lucro/prejuízo, para surtir ressonâncias nesse outro sistema.

Assim, tem-se que uma das soluções também pode ser encontrada diante de novos acoplamentos estruturais entre os sistemas: Econômico, do Direito e Político, para que haja um desenvolvimento da sociedade em meio à complexidade social, a partir de uma autorregulação regulada¹³⁷², com uma lei própria para essa modalidade de trabalho.

Dessa forma, para a categoria dos profissionais domésticos, as novas tecnologias podem apresentar uma ameaça a um direito recentemente construído diante da proposta de uberização, como também podem auxiliar no processo de institucionalização, e esse segundo ponto é que será investigado, em especial quanto à tecnologia da informação. Destaca-se que a primeira grande contribuição da tecnologia no âmbito do trabalho doméstico foi o cenário da domótica (automação residencial, como máquina de lavar roupa, lavar louça, aspirador de pó, centrífuga)¹³⁷³, que também trouxe maior dignidade a esse tipo de trabalho, diminuindo

¹³⁷¹ TEUBNER, Gunther. **Fragmentos Constitucionais**: constitucionalismo social na globalização. São Paulo. Saraiva, 2016. p. 40.

¹³⁷² Para Wilson Engelmann,, a verdade é que os avanços dessa autorregulação só poderão ser aceitos como legítimos se os direitos humanos representarem o pressuposto ético para a estruturação autorregulatória; “será preciso proteger este conteúdo (o que equivale ao movimento de resistir à desumanização, que se coloca como o seu foco principal. A humanidade do humano deverá ser guardada) [...]”. ENGELMAN, Wilson. Nanotecnologias e direitos humanos. **Cadernos de Direito Actual**, [S. l.], n. 9, p. 441-487, 2018. Núm. Ordinário. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/325/201>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹³⁷³ Sobre o tema, há um belo trabalho de dissertação orientado pela Professora Denise Fincatto. SANTOS, Luciana Pessoa Nunes. **Trabalho doméstico e novas tecnologias: proteção em face da automação**. 2015. 135 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade

trabalhos exaustivos de força e também possibilitando que a profissional execute seu labor de forma mais rápida. Nesse sentido, Correia e Biondi fundamentam:

[...]é possível o aumento da apropriação de mais-valia sem que haja extensão da jornada, desde que diminua o tempo de trabalho socialmente necessário para se produzir a força de trabalho, o que ocorre, mais comumente, com o incremento da produtividade. Voltando ao exemplo anterior: se, por alguma melhoria tecnológica, a produtividade do trabalho aumentar (é dizer, ser possível produzir certa quantidade de mercadorias em menos tempo do que antes), aquele operário poderia, quem sabe, levar apenas 2 horas para produzir o valor equivalente à sua força de trabalho¹³⁷⁴.

Porém, embora seja importante esse avanço da tecnologia, no sentido de facilitar o trabalho doméstico¹³⁷⁵, o ponto principal aqui é identificar de que forma ela está contribuindo para a comunicação/publicização do Direito do Trabalho Doméstico, de modo que as estruturas desse subsistema se fortaleçam.

4.3.2 Tecnologia da informação como meio de comunicação e institucionalização do direito do trabalho doméstico através da publicização do direito

Além das contribuições que a tecnologia trouxe com a automação residencial, as quais não serão objeto desta tese, importa, neste momento, abordar as formas da tecnologia da informação e institucionalização do trabalho doméstico, através de sua publicização oportunizada, em especial, pela internet.

A internet representa uma rede comunicativa mundial, cujo objetivo é interligar computadores para fornecer ao usuário o acesso a diversas informações¹³⁷⁶:

Primeiramente, a internet surgiu lá na época da Guerra Fria (1947 – 1991), após foi desenvolvida pelos norte-americanos com o intuito de se comunicarem com seu exército durante a guerra, caso os meios de comunicação tradicionais da época fossem destruídos em ataques. Entre 1970 e 1980, a internet deixou de ser uma ferramenta usada somente pelo governo e passou a ser utilizada para fins acadêmicos.

E, então, a partir de 1990, começou a ser usada pela população em geral, através de serviços de empresas que começaram a oferecer conexão de internet empresarial e

Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/6449>. Acesso em: 19 jun. 2022.

¹³⁷⁴ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 312, mar. 2011.

¹³⁷⁵ Não deixando de se mencionar que ocorreram e ocorrem falas no sentido de que quanto a maior facilidade oriunda da tecnologia, maior o desemprego.

¹³⁷⁶ Conforme Dimaggio, "*the electronic network of network that links people and information through computers and other digital devices allowing person-to-person communication and information retrieval*". DIMAGGIO, Paul *et al.* Social implications of the internet. **Annual Review of Sociology**, [S. l.], v. 27, p. 307, 2001. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2678624>. Acesso em: 21 jul. 2008.

residencial.¹³⁷⁷ A década de 90 configurou, então, a popularização do uso da Internet, pois sua utilização massiva se iniciou exatamente naqueles anos; só em 1995, por exemplo, a Web chegou a oferecer mais de "três milhões de páginas multimídia de informação e entretenimento, a maior parte gratuitamente"¹³⁷⁸.

Hoje, é possível afirmar que a Internet “virtualizou” o mundo, duplicando-o, ou seja, criando-lhe um correlato imaterial, virtual, para tudo que há “fisicamente” em sociedade. Houve, com isso, uma amplificação da capacidade comunicativa da sociedade, gerando um espaço privilegiado de comunicação, que se denominou *ciberespaço*.¹³⁷⁹

A pesquisa TIC Cultura tem como objetivo compreender a presença e a adoção das tecnologias de informação e comunicação (TIC) nos equipamentos culturais brasileiros, tanto em sua rotina interna de funcionamento quanto na relação com os seus públicos¹³⁸⁰. A pesquisa TIC Domicílios é realizada anualmente, desde 2005, com o objetivo de mapear o acesso à infraestrutura TIC nos domicílios urbanos e rurais do país e as formas de uso dessas tecnologias por indivíduos de 10 anos ou mais^{1381 1382}.

Os dados estatísticos mostram que a modalidade do TIC é uma crescente, e, como constatado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), o Brasil é um dos países da América Latina e do Caribe com maior penetração na internet, considerando-se a proporção das pessoas que utilizam a rede em suas casas e para quaisquer finalidades¹³⁸³.

Conforme Costa e Rocha, “além da economia, a internet demonstra as características de um processo de constitucionalização autônomo, com a possibilidade de discussão acerca de

¹³⁷⁷ O QUE é internet? [S. l.], 2022. Blog Conecta. Disponível em: <https://www.liggetelecom.com.br/site/blog/o-que-e-internet/#:~:text=A%20internet%20%C3%A9%20uma%20rede,de%20rede%20mundial%20de%20computadores>. Acesso em: 19 jun. 2022.

¹³⁷⁸ DIZARD, Wilson P. **A nova mídia**: a comunicação de massa na era da informação. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

¹³⁷⁹ BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Contrato eletrônico como cibercomunicação jurídica. **Revista Direito GV**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 443-458, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdgv/a/gKxwQFW98C4y_S4v5xNQXP7F/?format=html&lang=pt. Acesso em 18 jun. 2022.

¹³⁸⁰ CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC). **TIC cultura**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://cetic.br/pt/pesquisa/cultura/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

¹³⁸¹ CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC). **TIC domicílios**. São Paulo, 2022. Disponível em: https://basedosdados.org/dataset/tic-domicilios?external_link=Baixar+%28Microdados%29. Acesso em: 19 jun. 2022.

¹³⁸² Essa pesquisa tem o apoio institucional da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) e de especialistas vinculados a organizações não governamentais e universidades.

¹³⁸³ SÁNCHEZ GLAVIS, Martha. **Un acercamiento a la medición del teletrabajo**: evidencia de algunos países de América Latina. Santiago de Chile: CEPAL, 2012. Disponível em: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf. Acesso em: 19 jul. 2022.

eventuais direitos fundamentais na internet”¹³⁸⁴. Assim, a internet possibilitou o maior avanço de troca de informação e para a categoria doméstica tem um papel extremamente importante, pois, além de trazer informação, une e aproxima pessoas que estão isoladas em trabalhos em residência.

Segundo pesquisa promovida pelo Comitê Gestor da Internet do Brasil¹³⁸⁵, em 2020, o país chegou a 152 milhões de usuários - um aumento de 7% em relação a 2019. Com isso, identificou-se que 81% da população com mais de 10 anos têm internet em casa. E a grande notícia é que a pandemia fez com que os indicadores desse acesso apresentassem o maior crescimento dos 16 anos da série histórica. Assim, embora pequena parte da população não tenha acesso à internet¹³⁸⁶, grande parte da população tem.

Também, vale lembrar que um dos projetos sociais que são promovidos pelas ONGs, MPT e por programas como o “Veja coração” é a concessão de “créditos no celular para acessibilidade digital, formações socioprofissionalizantes e de direitos humanos e trabalhistas”¹³⁸⁷, bem como incentivos de publicização.

Além do sistema do eSocial, que inaugurou a necessidade de os empregadores domésticos regularizarem as relações de trabalho doméstico em um sistema criado pelo Governo, havendo hoje maiores mecanismos de controle e fiscalização dessas relações (o que já representa um grande avanço, visto que o sistema também traz informações sobre os direitos dos empregados domésticos, de modo que sejam cumpridos pelos empregadores), a internet possibilitou que profissionais e empregadores tenham acesso a informações, mas também que aplicativos - como o Laudelina e outros mercadológicos (de auxílio a empregadores)- fossem desenvolvidos. Tudo isso trouxe maior publicização do Direito¹³⁸⁸.

¹³⁸⁴ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.) **Constitucionalismo social: constituição na globalização**. Curitiba, Appris, 2018. p. 52.

¹³⁸⁵ LEÓN, Lucas Pordeus. Brasil tem 152 milhões de pessoas com acesso à internet. **AgênciaBrasil**, Brasília, DF, 23 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-08/brasil-tem-152-milhoes-de-pessoas-com-acesso-internet#:~:text=Pesquisa%20promovida%20pelo%20Comit%C3%AA%20Gestor,anos%20t%C3%AAm%20internet%20em%20casa>. Acesso em: 19 jun. 2022.

¹³⁸⁶ E isso ainda precisa ser avançado.

¹³⁸⁷ VEJA com o Coração. Disponível em: <https://www.vejacomocoracao.com.br/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

¹³⁸⁸ Além do acesso à internet, tecnologias da informação como a televisão também podem oportunizar a publicização dos direitos domésticos. Um dos auges dessa midiaticização foi a transmissão, pela Rede Globo, da novela *Cheias de Charme* (Minguez, Oliveira, 2012). Pela primeira vez na história das telenovelas brasileiras, mais de uma trabalhadora doméstica era protagonista. No folhetim, a TV Globo (2012), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU Mulheres - Organização das Nações Unidas para as Mulheres -, veiculou uma ação de responsabilidade social, com o objetivo de conscientizar as trabalhadoras domésticas de que seu trabalho era digno e gozava de direitos. Também, recentemente, foi divulgado o filme “Que horas ela volta” que retrata aspectos da realidade do trabalho doméstico. TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: feminismos plurais**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 59.

A realidade é que a publicização é uma comunicação muito importante para que os direitos dos profissionais domésticos sejam repetidos, fortalecidos no subsistema e institucionalizados. Villatore e Pamplona filho, em seu livro *Direito do Trabalho Doméstico*, escrito em 2006, já se manifestaram quanto à importância da publicização, quando sugeriam que o consórcio de empregadores poderia ser mais utilizado do que divulgado:

O Governo do Presidente Lula, tão preocupado com a criação de novos empregos, prometida em campanha política, poderá encampar essa nova ideia, inclusive para os empregadores domésticos, agilizando a criação de nova legislação, além de dar publicidade a tal nova figura para que tanto trabalhos informais, quantos forem possíveis (quem sabe alguns milhões), possam ser levados à legalidade¹³⁸⁹.

Assim, cabe analisar de que forma a tecnologia da informação através da internet vem auxiliando na comunicação e publicização dos direitos mínimos previstos na Lei Complementar nº 150/2015 e Convenção Coletiva. Uma grande iniciativa foi o aplicativo Laudelina, porém também há uma notável contribuição de empresas que prestam assessoria ao empregador doméstico para administração do contrato de trabalho, visto que, atualmente, são as empresas que mais inserem informações atualizadas sobre Direito do Trabalho Doméstico em espaços que trafegam conhecimento, como sites e blogs¹³⁹⁰.

4.3.2.1 Aplicativos institucionalizadores do Direito do Trabalho Doméstico

O primeiro exemplo de aplicativo institucionalizador do trabalho doméstico é o “Laudelina”¹³⁹¹, que foi, inclusive, um aplicativo que constou como um dos ganhadores do Prêmio Desafio de Impacto Social Google de 2016 e também venceu o Prêmio Internacional Equals in Tech 2020¹³⁹² ¹³⁹³ uma das principais premiações do mundo para projetos de

¹³⁸⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 43

¹³⁹⁰ As principais empresas do Brasil que prestam informações de qualidade são a SoS Empregador Doméstico, SOS EMPREGADOR DOMÉSTICO. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.sosempregador domestico.com.br/>. Acesso em 20 jun. 2022, e Doméstica legal, DOMÉSTICA LEGAL. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://domesticalegal.com.br/>. Acesso em 20 jun. 2022. Entretanto, outras diversas empresas também prestam informações básicas, como a Nolar, NOLAR. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.nolar.com.br/>. Acesso em 20 jun. 2022, e Hora do lar, HORA DO LAR. São Paulo, 2022. Disponível em: https://conteudo.horadolar.com.br/trial-teste-gratis-para-domesticos?utm_source=googleads+&utm_medium=cpc&utm_content=semrank&utm_campaign=semrank&gclid=Cj0KCQjwkruVBhCHARIsACVliOxdESM3zxlPjZana9DgsmNSTCPT_SFmi8qtb6y5tzFztZQjAoPypq4aAtr2EALw_wcB. Acesso em 20 jun. 2022.

¹³⁹¹ O aplicativo foi nomeado em homenagem à Laudelina de Campos Melo, ativista sindical e trabalhadora doméstica que criou a primeira associação da categoria, em 1936.

¹³⁹² Uma parceria global pela igualdade de gênero da União Internacional de Telecomunicações (UIT) com a GSMA, o International Trade Center, a Universidade das Nações Unidas e a ONU Mulheres.

tecnologia que reduzam a desigualdade entre homens e mulheres — na categoria 'acesso', em Genebra, na Suíça¹³⁹⁴.

O Laudelina, conforme já mencionado, foi desenvolvido em 2018, por uma parceria entre Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, MPT do Rio Grande do Sul, Associação de Advogados Trabalhistas do Rio Grande do Sul, Associação de Peritos, ONG Themis e Associação Nacional de Trabalhadoras Domésticas, entre outros parceiros, sendo o MPT o principal provedor de recursos para a realização do projeto. O principal objetivo desse aplicativo é promover o acesso de trabalhadoras domésticas a informações sobre seus direitos. Há uma calculadora que permite que sejam calculados: salário, férias e décimo terceiro, permitindo, também, a consulta indicativa de cálculo de rescisão trabalhista e o acesso a canais de denúncia, no caso de violações trabalhistas. Conforme Daniel Dora, CEO¹³⁹⁵ da *startup* Conceptu, responsável pelo desenvolvimento do sistema, “o recurso do App mais buscado pelas trabalhadoras é a calculadora de salários. Nela, é possível verificar se os valores de férias, 13º e da própria remuneração estão corretos”¹³⁹⁶.

Para a Procuradora do Trabalho e Coordenadora de Promoção da Igualdade do MPT, Adriane Reis, o aplicativo é uma importante ferramenta de acesso a direitos. Desse modo, posiciona-se:

Há uma grande dificuldade de acesso dessas trabalhadoras aos seus direitos, e dificuldade de acesso a canais de denúncia de situações de violação dos direitos trabalhistas e direitos fundamentais, como no caso do trabalho escravo. Por isso é que foi desenvolvido o aplicativo Laudelina. Esse aplicativo tem a possibilidade de alcançar a trabalhadora dentro desse ambiente doméstico e leva ao conhecimento dessa trabalhadora tanto os direitos quanto o cálculo, por meio de uma calculadora embutida, dos valores devidos a essa, indicando os locais onde ela pode conseguir assessoria jurídica, caso seja necessário - explica a procuradora¹³⁹⁷.

¹³⁹³ EQUALS GLOBAL PARTNERSHIP. **Equals in Tech Awards**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.equalsintech.org/awards>. Acesso em 20 jun. 2022.

¹³⁹⁴ THEMIS. **Themis vence prêmio internacional de tecnologia com o aplicativo Laudelina**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/themis-vence-premio-internacional-de-tecnologia-com-o-aplicativo-laudelina/>. Acesso em: 19 jun 2022.

¹³⁹⁵ O Termo CEO vem do inglês e se pronuncia CI-I-O. A sigla significa Chief Executive Officer e significa Diretor Executivo. Sua função varia de acordo com o tamanho, tipo e estrutura da empresa, mas está ligada à prosperidade do negócio. O CEO é responsável pela visão estratégica do negócio.

¹³⁹⁶ VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹³⁹⁷ VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

Ao se navegar no site do MPT, em Pernambuco, a última informação obtida foi que até o final do mês de agosto de 2020, mais de 17 mil usuários já haviam utilizado o app¹³⁹⁸. Porém, no final de mais havia apenas 3 mil usuários ativos.¹³⁹⁹ Conforme informações do Uol, o aplicativo já foi baixado mais de 17.000 vezes, mas os usuários acabam desinstalando o Laudelina, principalmente por falta de espaço no armazenamento interno do celular¹⁴⁰⁰. Conforme Daniel Dora, CEO da *startup* Conceptu, "qualquer que seja o app, acaba pesando. Por isso, a taxa de permanência é baixa. Muitas usuárias fazem o download, realizam os cálculos e acabam desinstalando-o, por causa de restrições no hardware"¹⁴⁰¹.

No final de 2020, Dora, em entrevista para o Uol, também já mencionava que, para a próxima versão, a ideia é dar a possibilidade de fazer download do material¹⁴⁰². Além disso, deixá-lo mais leve e torná-lo um Web-App —"isto é, utilizável por navegador web, o que elimina a necessidade de download do App", de modo que o sistema não ocupe espaço na memória do aparelho, como ocorre na versão atual¹⁴⁰³. Porém, conforme informações na página do App, a última atualização foi em 27 de novembro de 2019¹⁴⁰⁴.

Conforme Adriane Reis, Procuradora do Trabalho e Coordenadora de Promoção da Igualdade do Ministério Público do Trabalho (MPT), "o aplicativo tem sido renovado

¹³⁹⁸ VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹³⁹⁹ ONU MULHERES BRASIL. "A gente está buscando visibilidade e reconhecimento para o nosso trabalho", diz Luiza Batista, presidenta da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. Brasília, DF, 01 maio 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/a-gente-esta-buscando-visibilidade-e-reconhecimento-para-o-nosso-trabalho-diz-luiza-batista-presidenta-da-federacao-nacional-das-trabalhadoras-domesticas/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁰⁰ VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁰¹ VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁰² Isso para resolver o problema de falta de acesso à internet, visto que um dos fatores que limitam o uso do App por mais tempo é a falta de acesso contínuo, já que boa parte das profissionais utilizam o Wi-fi do trabalho ou de casa e não têm pacote de dados.

¹⁴⁰³ Conforme Dora, por enquanto, o Laudelina 3.0 está sendo desenvolvido em sistema pro-bono, ou seja, os programadores da Conceptu executam a atualização entre um projeto e outro. "Se não conseguir financiamento para versão 3.0, vai demorar um ano para ser concluída." A coordenadora de projetos da Themis explica que a organização está procurando parceiros e editais para obter os recursos necessários para a nova versão do App. VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁰⁴ APLICATIVO LAUDELINA. **Desafio impacto social 2016**. Porto Alegre, 2019. Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=br.org.laudelina&hl=pt_BR&gl=US. Acesso em: 20 jun. 2022.

periodicamente, dado seu sucesso. Recentemente, ele foi premiado, justamente pela possibilidade de empoderamento de uma parcela tão vulnerável da população por meio de uma ferramenta tecnológica”¹⁴⁰⁵.

Cumprir destacar que, quando o aplicativo foi lançado, ele foi divulgado em diversas mídias, tais como as redes de comunicação Globo ou rádios como a Gaúcha FM. Sem dúvida, esse aplicativo é uma forma de comunicação e institucionalização do Trabalho Doméstico, oportunizando aos profissionais acesso às informações e canais de denúncia. Porém, há de se destacar que ao navegar na página de Download do aplicativo, há algumas avaliações positivas, mas também muitas reclamações, no sentido de que o aplicativo não funciona, não calcula corretamente. Todavia, é um aplicativo embrionário, que ainda tem muito para desenvolver e um papel a cumprir na sociedade: trazer o fortalecimento da categoria de profissionais domésticos. Conforme Barzotto, “um aspecto positivo da tecnologia de plataformas para as domésticas no Brasil é o seu uso na garantia, informação e democratização dos direitos”¹⁴⁰⁶.

Além do aplicativo Laudelina que é direcionado especialmente para o empregador doméstico, existem diversos aplicativos que atualmente prestam serviços de administração de documentos para o profissional doméstico, inclusive o Governo divulgou o aplicativo eSocial Doméstico¹⁴⁰⁷. Este é um aplicativo gratuito do governo, porém um pouco mais manual, como o próprio eSocial.

Outros aplicativos também são oferecidos por empresas privadas, tais como DomésticaApp, Lalabee, Idoméstica, Zipag, Doméstica Legal, Sos Empregador Doméstico, entre outros. Estes aplicativos, embora sejam direcionados para o Empregador Doméstico, são aplicativos que facilitam a efetivação da regularização dos empregados domésticos, com orientações e emissão de guia de impostos e encargos como FGTS e INSS¹⁴⁰⁸.

¹⁴⁰⁵ VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁰⁶ BARZOTTO, Luciane Cardoso et al. Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 OIT. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, Valência, ES, v. 9, n. 2, p. 391, 2019.

¹⁴⁰⁷ Atento às demandas de acessibilidade e disponibilidade, o eSocial disponibiliza para os usuários mais uma ferramenta para realizar a gestão dos contratos de trabalho de emprego doméstico. O aplicativo oficial do eSocial Doméstico pode ser baixado gratuitamente e está disponível nas lojas Google Play Store ou App Store para dispositivos móveis que utilizam os sistemas operacionais Android e iOS. BRASIL. Governo do Brasil. **Efetuar a gestão de emprego doméstico pelo aplicativo móvel do eSocial**. Brasília, DF: Governo do Brasil, 17 jan. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/acessar-o-app-esocial-domestico>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁰⁸ Conforme já falado desde 2015, com a implementação da plataforma do eSocial Doméstico, os empregadores [pessoa física] têm como uma das suas principais atribuições legais cadastrar-se na plataforma

Também há de se mencionar que, a tecnologia vai mais além, trazendo ferramentas, como exemplo, cita-se que no aplicativo da SOS Empregador Doméstico¹⁴⁰⁹, também existe a opção de controle de jornada através do aplicativo por geolocalização. Com esse recurso, os funcionários podem fazer o registro de entrada e saída de expediente na área delimitada pelo empregador. Essa ferramenta é possível via tecnologia do Global Positioning System (GPS)¹⁴¹⁰, que permite que o colaborador faça o registro do seu expediente diretamente do próprio aparelho celular, ou em celular fornecido pelo empregador, apontando informações de entrada e saída, que são repassadas instantaneamente para o empregador e armazenadas num sistema informatizado para ser possível calcular os direitos devidos.

4.3.2.2 Conteúdos de direito do trabalho doméstico na internet, produzidos por empresas privadas: temas pesquisados de forma recorrente

Conforme já mencionado, desde 2015, com a implementação da plataforma do eSocial Doméstico, os empregadores [pessoa física] têm como uma das suas principais atribuições legais cadastrar-se na plataforma do governo federal, para cadastrar e emitir a folha de pagamento e fazer o recolhimento dos encargos de seus empregados.

Nesse sentido, foram surgindo serviços de folha de pagamento que gerenciam o eSocial doméstico. Paralelo a isso, embarcados na tendência do *inbound marketing* [estratégia para atrair clientes), essas empresas produzem conteúdo voltado ao empregador para mantê-lo informado sobre suas obrigações fiscais e trabalhistas¹⁴¹¹, assim como atualizações da legislação, dicas e manuais de como usar o sistema que ficam à disposição dos profissionais também.

Assim, as empresas que trabalham com foco na administração de documentos de empregados domésticos são as principais provedoras de conteúdo a respeito de profissional doméstica na internet. Isso ocorre porque há um trabalho de “SEO”: Search Engine

do governo federal, para cadastrar e emitir a folha de pagamento e fazer o recolhimento dos encargos de seus empregados. Nesse sentido, foram surgindo diversas empresas prestadoras de serviços de folha de pagamento que gerenciam o eSocial doméstico.

¹⁴⁰⁹ SOS EMPREGADOR DOMÉSTICO. **Aplicativo SOS empregador doméstico**. [S. l.], 2022b. Disponível em: <https://conteudo.sosempregadordomestico.com.br/app-sos>. Acesso em: 20 jul. 2022.

¹⁴¹⁰ UNITED STATES. National Centers for Environmental Information (NOAA). **Global Positioning System (GPS)**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.gps.gov/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

¹⁴¹¹ Conforme informações de uma das sócias do Grupo SOS Empregador Doméstico, empresa que tem como um dos seus principais serviços a gestão de folha de pagamento no eSocial: “com mais de 60 mil acessos mensais, a empresa costuma lidar diariamente com empregadores que buscam informações e serviços relacionados ao emprego doméstico. Além de comentários no blog, os usuários do site e do blog costumam preencher formulários com suas dúvidas, solicitando contato, ou entram em contato pelo whats”.

Optimization¹⁴¹² (otimização de mecanismos de busca), bastante forte, que comporta um conjunto de técnicas usadas, geralmente divididas entre tecnologia, conteúdo e autoridade, para alcançar bom posicionamento de páginas de um site no Google e em outros buscadores, gerando tráfego orgânico. Isso pode ser demonstrado pelos dados de acesso, obtidos através da ferramenta Ubersuggest, que demonstram que nos últimos 30 dias as empresas do ramo tiveram acesso à razão de:

- 1 - Hora do Lar 127.512 acessos;
- 2 - Doméstica Legal 69.220 acessos;
- 3 - SOS Empregador Doméstico 64.358 acessos;
- 4 - Lalabee 11.524 acessos;
- 5 - Nolar 14.453 acessos.

Por curiosidade, também se pesquisaram alguns dos principais termos relacionados ao assunto. A ferramenta de pesquisa SeRanking¹⁴¹³ aponta que o termo “empregada doméstica” tem mais de 9 mil buscas em plataformas de pesquisa na internet, como o Google. A partir do termo genérico “empregada doméstica”, algumas buscas relacionadas destacam-se, conforme o levantamento realizado¹⁴¹⁴ (volume de busca mensal):

empregada doméstica	9.900;
empregada doméstica tem direito ao pis	6.600;
esocial empregada doméstica	2.900;
direitos da empregada doméstica	2.400;
salário empregada doméstica	1.900;
cbo empregada doméstica	1.900;
cálculo salário empregada doméstica	1.300;
agência de empregada doméstica	1.300;
contratar empregada doméstica	1000;
vagas empregada doméstica	1000;
agência empregada doméstica	1000;
rescisão empregada doméstica	1000;
registrar empregada doméstica	1000;

¹⁴¹² SEMRUSH. **What is SEO / Search Engine Optimization?** Boston, MA: SEMRUSH, 2022. Disponível em: <https://searchengineland.com/guide/what-is-seo>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴¹³ SE RANKING. Palo Alto, CA, 2002. Disponível em: <https://online.seranking.com/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴¹⁴ SE RANKING. Palo Alto, CA, 2002. Disponível em: <https://online.seranking.com/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

salário empregada doméstica rj	1000;
empregada doméstica direitos	1000;
emprego empregada doméstica	900;
empregada doméstica tem seguro desemprego	880;
cálculo rescisão empregada doméstica	880;
sindicato empregada doméstica	760.

Ainda, para além do termo empregada doméstica, o termo “eSocial doméstico” tem cerca de 74 mil buscas mensais em plataformas de pesquisa. Ou seja, mensalmente, as pessoas estão buscando alguma informação ou até mesmo a página do login, visto que nesse ponto a “intenção” de pesquisa pode ser mais ampla. A partir do termo genérico “eSocial doméstico”, algumas buscas relacionadas destacam-se, conforme o levantamento realizado¹⁴¹⁵ (volume de busca mensal):

esocial doméstico	74000;
esocial doméstica	60500;
esocial login	49500;
e-social cadastro	4400;
esocial cadastro	4400;
esocial acesso empregador	3600;
empregador doméstico	1600;
esocial empregador	1000;
inss esocial	1000;
guia esocial	1000;
registrar empregada doméstica	1000;
programa esocial doméstico	1000;
doméstico	970;
como acessar o esocial	850;
emissão de guia de inss empregada doméstico	810;
cadastro esocial	710;
como registrar empregada doméstica	590;
pagamento empregada doméstica	560;
como cadastrar no esocial	530;
e-social como fazer	480;
esocial empregador doméstico	330;
manual esocial doméstica	280;
site do esocial	270;

¹⁴¹⁵ SE RANKING. Palo Alto, CA, 2002. Disponível em: <https://online.seranking.com/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

esocial fgts 260;
 site esocial 230;
 portal e-social 190;
 simples doméstica 190;
 como fazer o esocial 180
 e social empregada doméstica 160;
 dae esocial 160;
 portal do esocial 160;
 doméstico legal 120;
 esocial doméstico login 100;
 contato esocial 100;
 sistema doméstico 100;
 empregada doméstica esocial 100;
 como pagar férias no esocial 100;
 esocial guia de pagamento 100;
 esocial gov 100;
 cadastrar empresa no esocial 100;
 como cadastrar esocial 100;
 documentos esocial 100;
 esocial cadastro empregador 100;
 encargos empregada doméstica esocial 100;
 férias no esocial 100;
 empregado doméstico esocial 100;
 acesso ao esocial 100;
 cadastrar empregador no esocial 100;
 esocial doméstica guia 100;
 guia empregada doméstica 100;
 entrar no esocial 100;
 recibo de pagamento empregada doméstica 100;
 e social da empregada doméstica 100;
 documento de arrecadação do esocial 100;
 como fazer esocial 100;
 folha de ponto empregada doméstica 100;
 como pagar esocial 100;
 esocial simples doméstico 100;
 documento de arrecadação do esocial guia única 100;
 e social em atraso empregada doméstica 100;
 registrar doméstica 100;
 aplicativo empregada doméstica 100.

Outros termos relevantes que mostram interesse pelas informações relacionadas aos benefícios e direitos das empregadas domésticas são:

FGTS empregada doméstica 1000;
Férias empregadas domésticas 400;
Décimo terceiro salário empregada doméstica 100;
Seguro-desemprego empregada doméstica 1900;
Aposentadoria empregada doméstica 100;
Horas extras empregada doméstica 100¹⁴¹⁶;
Cálculo salário empregada doméstica 1.300;
Salário empregado doméstica 500;
LC 150 2900;
Lei das domésticas 1600.

Diante das pesquisas relacionadas acima¹⁴¹⁷, percebe-se que existe uma busca considerável por pesquisas que visam a esclarecer sobre quais os direitos, como registrar e, inclusive, como fazer os cálculos de rescisão da categoria doméstica. O sistema não tem inteligência para informar se as buscas estão sendo realizadas por empregadores ou profissionais, mas é sabido que muitas dessas pesquisas são feitas pelas próprias empregadas domésticas, que estão cada vez mais cientes de seus direitos.

Há aí um acoplamento estrutural do sistema econômico, visto que o objetivo principal dessas empresas é conquistar o cliente/empregador doméstico e obter o lucro, além de toda movimentação financeira gerada para publicação desse conteúdo e também para o governo, que tem mais empregadores com profissionais domésticos na formalidade; acoplamento do sistema jurídico, considerando-se todas as informações sobre Direito do Trabalho Doméstico que constam nesses blogs e o objetivo de regularização de relação de trabalho doméstico, que é o foco principal dessas empresas; e, por fim, acoplamento político, visto que todas essas empresas, ao disponibilizarem conteúdos informativos (acessados por empregadores e empregados domésticos) e, através do seu conteúdo, convencerem o cliente/empregador a regularizar os contratos, instigam a formalização de vínculos domésticos. Essas empresas administram documentos de profissionais domésticos adequadamente, manuseiam o sistema do eSocial com informações ajustadas, gerando recolhimentos corretos. Assim, sem dúvida, embora tenham caráter mercadológico e fins econômicos, contribuem para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico no Sistema Social Mor — Sociedade,

¹⁴¹⁶ Importante destacar que existem outros termos relacionados como “como calcular férias empregada doméstica” ; “empregada doméstica tem direito ao FGTS”, dentre outros que se juntam aos índices nestes itens.

¹⁴¹⁷ Realizadas através do SE RANKING. Palo Alto, CA, 2002. Disponível em: <https://online.seranking.com/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

fazendo uma grande ação social com a produção de conteúdo na internet, de modo que as expectativas normativas desse Direito sejam repetidas, e também que empregadores regularizem e formalizem o vínculo de trabalho de seus profissionais, conforme as leis vigentes¹⁴¹⁸. E, com isso, as estruturas do Subsistema do Direito do Trabalho estarão cada vez mais fortalecidas.

Dessa forma, verifica-se que há diversas comunicações sociais e acoplamentos estruturais na direção da institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, para além das vias tradicionais do estado, tais como: convenções coletivas; contratos entre empregado e empregador (estabelecendo expectativas normativas); comunicações afetivas e fraternas; políticas públicas e sociais, com a cooperação de organizações não governamentais e empresas privadas; ações do Ministério Público do Trabalho e, por fim, a generalização da tecnologia de informação através da internet e aplicativos, facilitando, multiplicando e alcançando a comunicação. E quanto mais comunicação houver, no sentido da repetição e institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, mais se fortalecerão as estruturas desse subsistema.

¹⁴¹⁸ Como exemplo, é possível mencionar que os contratos de trabalho domésticos do Estado de São Paulo administrados pela SOS Empregador Doméstico orientam os clientes a respeitar as convenções coletivas da respectiva região (fonte: experiência da autora).

5 CONCLUSÃO

Sobretudo, não concluir. Resistir à tentação da última palavra [...] Não, não é preciso concluir. É preciso, pelo contrário, abrir o círculo: ei-lo tornado em espiral e turbilhão, circularidade em movimento, como a própria vida e as ideias.

François Ost¹⁴¹⁹

O trabalho doméstico está inserido no sistema social como um dos trabalhos mais primitivos, sendo uma das mais antigas atividades laborativas. Porém, somente com a Emenda Constitucional (EC) de nº 72, no ano de 2013, e com a Lei Complementar nº 150, em 2015, a categoria de trabalhadores domésticos recebeu regulamentação, prevendo uma extensão de direitos na tentativa de equipará-la aos demais trabalhadores urbanos. Mas mesmo com a ampliação de direitos, ainda existem direitos constitucionais que não foram atribuídos à categoria, bem como alguns contrapontos. Tal fato deve-se à pouca importância que, historicamente, a sociedade atribui aos serviços domésticos, e a quem os realiza, razão pela qual o tema abordado na presente pesquisa tem suma importância e relevância jurídica, visto que foi analisada a regulamentação dos Direitos Trabalhistas domésticos de maneira diferenciada, buscando-se respostas para a insuficiência de expectativas normativas legislativas que abarquem possibilidades corriqueiras na relações domésticas, constituindo uma observação de segunda ordem para o direito com base na doutrina e jurisprudência existentes, propondo novos entendimentos e alternativas, além de políticas públicas e projetos sociais.

Identificou-se, então, que a efetiva autopoiese de institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico está se dando, atualmente, através de acoplamentos estruturais derivados de: Convenções Coletivas; contratos individuais; afetividade; ações políticas e sociais; decisões judiciais e informação via tecnologia. Outra forma de comunicação que se utilizou para analisar a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico foram as decisões judiciais. O Poder Judiciário encontra-se no centro do Direito como produtor do Direito do Trabalho Doméstico, e, por causa disso, ressalta-se a importância da alteração do entendimento jurisprudencial sobre o tema.

Adotou-se, nesta pesquisa, o conceito de institucionalização segundo a Teoria dos Sistemas de Luhmann, no sentido de que institucionalizar é fazer com que as expectativas saiam do modelo simples de interação social e obtenham uma ressonância geral capaz de

¹⁴¹⁹ OST, François. **A natureza à margem da lei- ecologia à prova do direito**. Trad. Joana Chaves. Lisboa: Instituto Piaget, 1995. p. 389.

constituí-la como pauta de comportamento comum válida para todos. Sublinha-se que, em um primeiro momento, quando se pensou no título desta tese, automaticamente o questionamento era quanto à efetividade do Direito do Trabalho Doméstico. Porém, com aparato na Teoria dos Sistemas, optou-se pelo termo institucionalização, visto que essa apoia a expectativa no consenso esperado a partir de terceiros, no sentido de concordância genérica ou consenso antecipado, ou presumido acerca do conteúdo da expectativa (suposição fictícia de consenso). Nesse sentido, a generalização social atribui à expectativa um consenso suposto, independentemente do fato de existir ou não a aprovação individual. Desse modo, embora para a institucionalização do consenso a normatividade seja extremamente relevante, é necessária a assimilação das expectativas normativas e uma projeção dessas, de modo a atingir um grau tão característico de sedimentação, que não mais será tolerado um recurso à realidade concreta das opiniões.

A função principal dos sistemas sociais é a de reduzir a complexidade do mundo de tal maneira, que ela possa ser entendida pelas pessoas ou sistemas psíquicos - na linguagem da teoria dos sistemas. Assim, com o fim de criar certos sentidos em uma sociedade complexa, a Teoria dos Sistemas trabalha com a ideia de sistemas funcionalmente diferenciados, autopoieticos, autorreferenciais e operacionalmente fechados. Então, um sistema autopoietico constitui um sistema autorreferencial, no sentido de que os respectivos elementos são produzidos e reproduzidos pelo próprio sistema, graças a uma sequência de interação circular e fechada. Isso significa que os sistemas e subsistemas são nomeados como autopoieticos, e assim chamados por serem operativamente fechados¹⁴²⁰ e cognitivamente abertos¹⁴²¹. Ou seja, sistemas autopoieticos são sistemas que, diante da irritação e dos ruídos do meio, conseguem, a partir da criação de um espaço próprio de sentido (código próprio), autorreproduzir-se.

É válido ressaltar que o conceito da autopoiese em nenhum momento vem negar a importância do meio para o sistema, pois sem meio não há sistema. Autopoiese refere-se à autonomia, porém isso não significa autarquia, ou seja, que o sistema de forma autônoma tenha poder absoluto. Outro conceito importante adotado pela Teoria dos Sistemas é que os sistemas sociais não são constituídos por indivíduos no centro do sistema, mas por comunicação. Logo, a sociedade é composta de comunicações, sendo todos os sistemas sociais comunicativos (Direito, Economia, Política etc.).

¹⁴²⁰ Por encerramento não se entende isolamento termodinâmico, mas somente fechamento operacional, ou seja, que as operações próprias do sistema se tornem recursivamente possíveis pelos resultados das operações específicas do sistema.

¹⁴²¹ Para estar atento às irritações do ambiente.

O homem, nesse sentido, representa o acoplamento estrutural dos sistemas psíquicos, que são embasados na internalização humana, no inconsciente e também na consciência, e os sistemas sociais, que praticam a autopoiese, sendo criados nas bases da comunicação. Para a teoria dos sistemas, o indivíduo/homem não está como o elemento fundador da sociedade, não podendo ser considerado como o centro de toda a teoria. Há, assim, deslocamento do papel do homem na sociedade, porém sem, de forma alguma, negar a sua importância e existência. Assim, a comunicação é o processo que procura transmitir informações (porém, nem sempre consegue, diante da sua improbabilidade). Todavia, trata-se do elemento de produção autopoética do sistema social: somente a comunicação gera comunicação (desenvolvimento de mais comunicação a partir da comunicação). Nessa lógica, um sistema social surge quando a comunicação desenvolve mais comunicação, a partir da própria comunicação.

Pode-se afirmar, assim, que, do ponto de vista de análise da forma, o sistema é uma diferença que se produz constantemente, a partir de um único tipo de operação que reproduz a diferença sistema/meio, enquanto produz comunicação somente mediante comunicação. O sistema, assim entendido como produtor de comunicação, pode se distinguir em relação ao seu meio. Fora do sistema, no meio, acontecem outras coisas, simultaneamente; e elas sucedem em um mundo que só tem significado para o sistema no momento em que ele possa conectar esses acontecimentos a outros. Ele deve, necessariamente, dispor da capacidade de observar e perceber aquilo que se ajusta, ou não, a ele. Portanto, um sistema que pode controlar suas possibilidades de conexão deve dispor de auto-observação.

Ademais, no momento em que o sistema social não consegue dar conta da complexidade comunicacional, origina-se processo evolutivo que permite a constante diferenciação funcional, sendo que um importante sistema que surge é o Sistema do Direito. Nesse sentido, o Sistema do Direito é um sistema à medida que, de todas as comunicações possíveis da sociedade, ele consegue selecionar apenas o que é comunicação jurídica, com base no seu código binário direito/não direito. Sistemicamente, o Direito aponta quais são os seus limites, determinando o que pertence ao sistema e o que não pertence. Em suma: o Direito é uma construção de alta complexidade estruturada, satisfazendo à necessidade de ordenamento na sociedade. Sem o Direito, não há orientação de conduta no meio social. Assim, ele tem a função de estar em constante movimento, com a finalidade de se adequar aos processos evolutivos da sociedade outrora referida. Todavia, o Direito não apenas sofre com as transformações externas, mas também contribui fortemente para esse fator, procurando, de maneira regulatória, manter os valores, as regras, as diretrizes e garantias desse universo policontextual em constante mutação.

Desse modo, por vezes de forma necessária, a inclusão de elementos comunicativos do entorno passa a integrar o Sistema do Direito, passando novas estruturas a fazerem parte da comunicação jurídica. Nesse sentido, sem dúvida, manifestações representativas, organizações sindicais e as comunicações advindas da OIT possibilitaram ao Sistema do Direito do Trabalho se diferenciar e evoluir, com o surgimento do Subsistema Direito do Trabalho Doméstico, à medida que passaram a haver comunicações do entorno que foram internalizadas (diante do fechamento operacional), surgindo novas estruturas comunicativas através da produção de novas expectativas normativas para a categoria do Trabalho Doméstico.

Expectativas normativas são generalizações simbólicas que condensam uma estrutura remissiva de todo sentido em expectativas que indicam o que dada situação de sentido promete. A função delas é orientar, de forma estável, a comunicação e o pensamento ante a complexidade e a contingência do mundo. Constatou-se que ocorreu, por longos anos, a omissão quanto à comunicação e às expectativas normativas para regularem o Direito do Trabalho Doméstico, até que promulgada a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015, como forma de trazer expectativas que enquadraram o Trabalho Doméstico como um trabalho digno.

Cumprе ressaltar que, dependendo do ponto de observação, o Direito do Trabalho Doméstico pode estar na sociedade como um sistema, subsistema ou microssistema. A realidade é que tudo depende de onde se observa. O subsistema, observado de um certo sistema, é a diferenciação natural a partir das estruturas de um sistema para redução de complexidade social. O próprio Sistema do Direito do Trabalho pode ser considerado um Subsistema do Sistema do Direito, ou um sistema, se observado do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. A nomenclatura pode depender do ponto de que se observa. Por exemplo, considerando-se que a sociedade é um sistema, o Direito pode ser observado como um subsistema. Para outro observador, que vislumbra o Direito do Trabalho Doméstico a partir do Sistema do Direito do Trabalho, o subsistema pode ser o Direito do Trabalho Doméstico, ou, ainda, esse pode ser considerado um microssistema, ou até um subsistema em segundo nível, para aquele que entende que o Direito do Trabalho é um subsistema em primeiro nível.

De modo a parametrizar o termo utilizado nesta tese, em um primeiro momento, pensou-se em utilizar o termo microssistema diante da especificidade do sistema. Porém, por outro lado, isso poderia trazer, mais uma vez, a ideia de diminuição para o assunto - Relação do Trabalho Doméstico. Então, devido a essa constatação, optou-se por utilizar o termo

Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, observando-se esse sistema a partir do Sistema do Direito do Trabalho, do qual essa categoria de trabalho é oriunda.

Inicialmente, abordaram-se questões históricas da origem do trabalho doméstico. A origem do labor, seja urbano ou doméstico, encontra-se no mesmo ponto: a escravidão ou a servidão. No entanto, com o desenvolvimento do capitalismo e a proximidade da sociedade industrial, ocorreu uma maior especialização e divisão do trabalho, as relações sociais de produção foram se tornando mais complexas, surgindo a figura do trabalhador assalariado, do operário, o qual venderia apenas sua força de trabalho. A sociedade industrial aproximava-se, e então foi ocorrendo a formação do Direito do Trabalho, a fim de reduzir complexidades oriundas do capitalismo e da exploração dessa força de trabalho. Nesse momento, certamente, os trabalhadores domésticos estavam no Sistema do Trabalho, porém na periferia, não havendo comunicações suficientes para dizer que havia um Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Assim, não há dúvida de que o Sistema do Direito do Trabalho originou-se da necessidade de redução da complexidade externa, e, com isso, aumentou a complexidade interna, pois diminuir a complexidade é aumentá-la. Dessa forma, para reprodução autopoietica do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, foi necessária a determinação das estruturas do Sistema do Direito do Trabalho e do Direito como ponto de partida de toda determinação posterior de estruturas do sistema. A produção e a reprodução exigem, pois, que se distinga entre condições internas e externas, o que faz com que o sistema também reproduza sua unidade (ou, em outras palavras, seus próprios limites). Por isso, autopoiese significa: produção do sistema por si mesmo - como exemplo a produção do Subsistema Direito do Trabalho Doméstico, a partir do Sistema do Direito do Trabalho.

A necessidade de reprodução autopoietica do sistema, na criação de novos sistemas/subsistemas ou até mesmo organizações, decorre justamente do fato de que ele não consegue dar conta de um contingente de possibilidades, isto é, da complexidade oriunda da sociedade em evolução. É exatamente esse processo evolutivo que permite a constante diferenciação funcional: as possibilidades não realizadas ficam potencializadas como opções para o futuro e, de algum modo, são absorvidas pelo sistema.

Para elucidar tal situação, toma-se como exemplo que a sociedade reproduziu-se, havendo a criação do Sistema do Direito, que, após, diferenciou-se em público e privado. Entretanto, dada a sua crescente complexidade, autorreproduziu-se novamente, autodiferenciando-se em especialidades como constitucional, comercial, civil (que, inicialmente, davam conta das relações de trabalho). Por processos de autopoiese, esse último

autodiferenciou-se, surgindo, assim, o Subsistema Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho também gerou sua autodiferenciação, resultando em novos subsistemas, entre eles o de objeto deste estudo: o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. Em resumo, quanto mais o sistema reduz a complexidade externa, mais aumenta a complexidade interna: diminuir a complexidade é aumentá-la. Isso ocorre de tal modo, que a complexidade sistêmica pode chegar a um nível que exija a diferenciação, dentro do sistema, de elementos e estruturas com funções de reduzir certas parcelas específicas de complexidade. Com isso, o sistema dá origem a subsistemas que passam a pertencer ao entorno do sistema de origem.

O subsistema do Direito do Trabalho Doméstico é concebido como funcionalmente diferenciado e autopoietico, cuja função é manter estáveis expectativas normativas, estruturando uma generalização congruente de expectativas comportamentais normativas, sem a qual os homens não podem se orientar entre si. A Constituição Federal Brasileira (em especial a Emenda Constitucional nº 72/2013) e a Lei Complementar nº 150/2015 (normas oriundas do Estado pelos trâmites legislativos formais) representam uma grande conquista legislativa trabalhista e uma garantia autopoietica de controle do tempo. Ocorre que essas novas expectativas surgiram mediante uma irritação externa ocorrida em nível mundial, de modo que as relações trabalhistas domésticas pudessem institucionalizar-se como um trabalho digno de forma efetiva.

Dessa maneira, a evolução das expectativas normativas do Direito do Trabalho Doméstico ocorreu em três fases. Inicialmente, a produção de expectativas normativas não institucionalizadoras de um trabalho doméstico digno, tais como o DL nº 3078/1941; o DL nº 14756/1945; a Lei nº 5859/1972; a CF/88 e a Lei nº 11324/2006; por conseguinte, a superação do conceito do trabalho doméstico como não trabalho e o surgimento de novas estruturas para o Direito do Trabalho Doméstico, como a produção de expectativas normativas internacionais advindas da Convenção nº 189 da OIT, que teve como foco o Trabalho Doméstico, e, por fim, a promulgação da EC nº 72/2013 e da LC nº 150/2015.

Não há controvérsias quanto à afirmação de que, por longo período, não houve a formação de expectativas normativas que regulassem o Trabalho Doméstico na estrutura do sistema jurídico trabalhista. Isso ocorreu devido ao fato de que esse trabalho não gerava comunicações sociais suficientes à formação de uma estrutura que o diferenciasse em um subsistema. Embora todos os tipos de trabalhos tenham sido originados da escravidão, o Trabalho Doméstico permaneceu por longo período na periferia do trabalho normatizado e protegido (em uma exclusão legislativa), e assim, nesse cenário, continuou funcionando por anos na lógica da escravidão. Outro fundamento é que se tratava de um labor sem qualquer

qualificação, uma atividade de afazeres naturais às mulheres. E o principal argumento que perdurou por muitos anos é que esse labor não adentrava na lógica capitalista, não havendo valor econômico que lhe fosse inerente.

Dessa forma, ocorreu certa dificuldade de entender o contrato de trabalho doméstico como uma comunicação importante para o sistema econômico, sob o fundamento de que o labor realizado no âmbito residencial é totalmente diferenciado do trabalho em atividades com fins lucrativos, o que evidencia a ideia desse trabalho como um não valor na sociedade. Portanto, no que interessa ao capitalismo, o trabalho doméstico, por longos anos, foi tratado como um não valor. E o que houve nessa modalidade de trabalho foi uma invisibilidade social, devido à falta de comunicação/irritação externa. Seja em razão de o sistema econômico não trazer valor para essa atividade, ou de os próprios domésticos não se enxergarem como trabalhadores, seja por estar ocorrendo silenciosamente nos lares, ou pelo fato de haver uma afetividade muito forte entre as partes (empregado e empregador), o que de fato ocorreu foi que esse trabalho não estava gerando comunicação a ponto de irritar o Sistema do Direito do Trabalho brasileiro.

A realidade é que o trabalho doméstico, por anos, ficou excluído de uma legislação protetiva, não acompanhando a evolução do quadro normativo dos empregados urbanos e rurais, visto que não foi analisado como parte da conformação social capitalista. Porém, essa ideia foi restando ultrapassada para os economistas atuais. A questão de “produtividade” ou “improdutividade” do trabalho deixou de gerar grande interesse aos economistas burgueses clássicos, assim como à própria gerência capitalista. A Economia entende que o trabalho pode desempenhar qualquer tarefa fixada pelo capital, inclusive aquelas que nada acrescentam diretamente à riqueza nacional. A verdade é que o Trabalho Doméstico, embora desprovido do intuito de lucro, sem dúvidas, atua na manutenção do sistema capitalista, visto que é o que permite que toda a sociedade se organize em torno do trabalho economicamente produtivo. Dessa forma, ele entra no conceito de que o homem sozinho não conseguiria produzir tudo de que necessita para viver, sendo esse tipo de trabalho, inequivocamente, uma contribuição para a sociedade.

Desse modo, observou-se a necessidade de ultrapassar a ideia de que o Trabalho Doméstico não gera comunicação que interesse ao sistema econômico, visto que quando há um profissional trabalhando na residência, esse está contribuindo para o sistema econômico, possibilitando que os empregadores domésticos estejam livres, com tempo e força de trabalho, para alimentar o sistema capitalista. Se todos os trabalhadores precisassem fazer dupla ou tripla jornada de trabalho para dar conta de tudo, provavelmente iriam adoecer com mais

frequência; sofreriam de maiores desgastes físicos e psíquicos etc. Portanto, o capitalismo não poderia suportar de modo equilibrado a generalização desse modelo.

Assim, diante de todo o contexto histórico, pode-se afirmar que um grande argumento para justificar a discriminação do Trabalho Doméstico é o fato de ele ter sido considerado invisível por anos para a atividade capitalista e não se vincular a uma atividade econômica. Porém, isso resta superado, dado que o trabalho doméstico passa a ser muito importante para o sistema econômico e o lucro capitalista, e, em razão disso, ele passa a ter de aceitar as irritações do Sistema do Direito e se adequar às regras de Direito Social. Isso é importante para que se possa entender a nova fase do Direito do Trabalho Doméstico, que se autorreproduz depois de uma comunicação de seu valor em nível internacional.

O Direito do Trabalho Doméstico é uma evolução do Sistema do Direito do Trabalho, que, para uma maior organização social, à medida que o trabalho doméstico passa a ter estruturas próprias, origina o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. Assim, reduzem-se as complexidades quando o Direito do Trabalho Doméstico passa a ter organização/estrutura suficiente para se tornar um subsistema, embora se saiba que reduzir a complexidade é sempre, ao mesmo tempo, incrementá-la.

Importante registrar aqui que, pelo que foi levantado nas obras do autor Luhmann, ele nunca escreveu sobre o Subsistema Direito do Trabalho Doméstico. Além disso, o falecimento do autor ocorreu em 1998, muito antes de terem surgido as principais comunicações estruturantes do direito dessa categoria. Porém, defende-se que a teoria propõe elementos suficientes para afirmar-se que, no processo evolutivo, o Direito do Trabalho foi aprimorando suas comunicações e estruturando-se como um subsistema social.

A OIT, nesse sentido, teve um papel fundamental na evolução do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico, permitindo que esse subsistema, como estrutura de novas expectativas, fosse retirado da periferia para compor o centro do sistema jurídico. Cumpre destacar que a segunda classe do sistema social é a organização. As organizações são, assim, responsáveis por organizar o “fluxo comunicativo” nos sistemas, podendo-se afirmar que se constituem de suma importância para o sistema, visto que conseguem garantir, de forma mais intensa, a permanência das estruturas de expectativas, dotadas aqui de maior confiabilidade. De modo a comprovar isso, é importante destacar o papel fundamental da OIT, como um foro/organização especializada para debater as questões atinentes à dignidade do trabalhador, tendo em vista a auto-poiese do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico.

Diante da necessidade de reduzir a complexidade existente em razão da não existência de direitos básicos aos trabalhadores domésticos, complementando, assim, as normas gerais já

existentes no âmbito da OIT, com normas específicas, no sentido de promover uma proteção mais efetiva a esses direitos, a OIT realizou um processo de grande discussão sobre trabalho decente para esses trabalhadores, que começou na 99ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), no ano de 2010. Esse processo teve o Brasil como um dos seus precursores (como se constatou neste trabalho, concomitantemente, em 2010, tramitava no país a PEC nº 478/2010, mediante o trabalho de diversas frentes sociais). E na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, no ano de 2011, foi finalizada a discussão sobre o tema trabalho decente para os profissionais domésticos, que definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao Trabalho Doméstico na forma de convenção, intitulada Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Convenção nº 189), a qual foi acompanhada de uma Recomendação com o mesmo título (Recomendação nº 201). De maneira coordenada, os escritórios da OIT no mundo apoiaram esse processo, por meio da assistência técnica às etapas de consulta aos países. Esse apoio foi prestado, em muitos casos, a partir da realização de reuniões técnicas e eventos de discussões envolvendo os governos dos países, representações de empregadores/as e trabalhadores/as. A OIT dedicou-se, também, à elaboração de estudos e disseminação de informações sobre o tema do Trabalho Doméstico, buscando sempre atingir amplos setores da sociedade, com especial atenção às instâncias tripartites e de diálogo social.

Aprovada a Convenção nº 189, os países iniciaram os procedimentos de ratificação. Conforme informações retiradas do site da OIT, o ano de 2021 marcou a primeira década da adoção dessa Convenção da OIT sobre Trabalhadoras Domésticas, porém, até hoje, ela foi ratificada por 31 países, dos quais 16 estão na região da América Latina e Caribe, incluindo o Brasil. Todavia, embora o número de ratificações pelos países não seja expressivo, não há dúvida de que a OIT contribuiu, de forma efetiva, para a promoção do trabalho decente para milhões de Trabalhadores Domésticos do mundo, incluindo o Brasil, objeto deste estudo.

Antes de essa Convenção ser assinada, já havia discussões com vistas a instituir o trabalho decente para os trabalhadores domésticos. Demonstrou-se que o escritório da OIT no Brasil desenvolveu, no período 2009-2010, uma série de iniciativas com esse intuito. Assim, as comunicações internas no país sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos iniciaram em paralelo às discussões sobre o referido tema na 99ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT, no ano de 2010.

Identificou-se, pois, que o Brasil teve grande participação nas primeiras discussões que formaram a Convenção nº 189 da OIT, em Genebra, sobre trabalho decente para os Trabalhadores Domésticos, visto que o assunto estava sendo trabalhado com grande força pela

Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), em conjunto com a OIT Brasil e outros movimentos.

Ainda que os pareceres legislativos tenham demonstrado que a criação da convenção nº 189 da OIT tem grande relação com o processo de discussão da PEC nº 478/2010 que já havia sido iniciado no Brasil, não há dúvida de que a aprovação dessa convenção foi o ponto importante para as mudanças na estrutura do Direito Trabalhista Doméstico Brasileiro, visto que consolidaram as comunicações nesse sentido, agregando-lhes grande força - isso resta comprovado quando, na câmara dos deputados, o último parecer mencionou 28 vezes a Convenção nº 189.

Porém, mesmo após a aprovação dessa Convenção, em 2011, houve um processo muito longo para alteração e surgimento de expectativas normativas que possibilitasse a produção de um Subsistema de Direito do Trabalho Doméstico com maior força. Somente em 2 de abril de 2013, foi publicada a EC nº 72/2013, que incluiu diversos incisos no parágrafo único do art. 7º da CF. E após, em junho de 2015, foi publicada a Lei Complementar nº 150. Conforme se constatou, a inclusão dos incisos no artigo 7º da CF/88 e a LC nº 150 foram uma grande conquista para a classe, mas apresentaram novas complexidades. Ademais, o Brasil (apesar de ter se adequado à Convenção nº 189 entre os anos de 2013 e 2015) só foi ratificar a referida Convenção em 2018. Conforme o escritório da OIT - Brasil, o Governo brasileiro depositou no dia 31 de janeiro de 2018, no Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o instrumento formal de ratificação da Convenção nº 189 - sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.

Transcorridos mais de seis anos após a última alteração dos direitos da categoria dos empregados domésticos - que havia ocorrido no ano de 2006 -, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição de 1988 e estendeu aos domésticos novos direitos, antes só garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais. Considerada uma grande conquista à categoria, essa lei estipula que são aplicáveis imediatamente ao doméstico os seguintes direitos: a) garantia de salário mínimo para os que ganham remuneração variável; b) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; c) jornada de 8 horas e 44 semanais; d) horas extras acrescidas de 50%; e) redução dos riscos inerentes ao trabalho; f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos; g) proibição de discriminações; h) e proibição do trabalho do menor de 16 anos. A tal lei ainda estipulou os seguintes direitos, os quais dependiam de regulamentação por lei: a) a proteção contra a despedida arbitrária; b) o seguro-desemprego; c) o FGTS; d) a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; e) o salário-família; f) a

assistência gratuita aos filhos até 5 anos e g) o seguro contra o acidente de trabalho. Dessa forma, mesmo que esses últimos direitos citados dependessem de lei que os regulamentasse, suas previsões em 2013 já resultaram em uma grande conquista.

Ao contrário das primeiras expectativas normativas existentes sobre o Trabalho Doméstico, anteriores a 2011, que pouco contribuíram para o esquecimento da origem escravocrata dessa classe, e nem mesmo tiveram força suficiente para se diferenciarem em um subsistema autônomo com estrutura capaz de enquadrar o Trabalho Doméstico como um trabalho digno, mantendo a classe na periferia do sistema do Direito do Trabalho, a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 marcaram uma grande evolução social, com a formação de um subsistema institucionalizador de um Trabalho Doméstico digno no Brasil, visto que trouxeram previsões mínimas, como, por exemplo, entre outras, de limitação da jornada de trabalho, que até então não existia para a categoria.

Percebe-se que essa alteração legal foi uma grande conquista para a categoria dos empregados domésticos, pois estendeu à referida categoria a maior parte dos direitos previstos ao trabalhador urbano e ao rural, os quais não tinham sido aplicados junto à Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição de 1988. Destaca-se que, entre os mais importantes direitos previstos na Constituição para o empregado urbano, atualmente, apenas os seguintes não estão previstos à categoria dos domésticos: a) insalubridade e periculosidade; b) equiparação salarial; c) desvio e acúmulo de função.

A grande questão é que, após a publicação da EC nº 72, muitas dúvidas surgiram para profissionais, empregadores e até mesmo operadores do Direito, visto que não havia regulamentação sobre o assunto e a CLT era taxativa quanto à inaplicabilidade de suas regulamentações para contratos de trabalho doméstico. Dessa forma, aplicou-se, de imediato: o direito à garantia de salário mínimo para os que ganham remuneração variável; a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; duração da jornada de 8 horas e 44 semanais; horas extras acrescidas de 50%; redução dos riscos inerentes ao trabalho; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; proibição de discriminações; proibição do trabalho do menor de 16 anos; repouso semanal remunerado.

Entretanto, outros direitos, tais como: a proteção contra a despedida arbitrária; o seguro-desemprego; o FGTS; a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; o salário-família; a assistência gratuita aos filhos até 5 anos e o seguro contra o acidente de trabalho dependiam de previsão legal. Então, o legislativo passou a trabalhar no Projeto da Lei para regulamentar a EC nº 72; todavia, apenas após dois anos foi publicada a Lei Complementar nº 150/2015, identificada como a Lei do Trabalho Doméstico.

Nesse sentido, mesmo após quase dois anos da publicação da Emenda Complementar nº 72, a Lei Complementar 2015 trouxe importantes contribuições, pois, além de regulamentar a proteção contra a despedida arbitrária; o seguro-desemprego; o FGTS (que passou a ser obrigatório a partir de outubro de 2015, com a entrada o eSocial); a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; o salário-família; o seguro contra o acidente de trabalho, o que, até então, não existia para a categoria dos domésticos, trouxe, em seu artigo primeiro, o conceito do que é empregado doméstico para fins de aplicação da Lei Complementar nº 150/2015. Dessa forma, foi no artigo primeiro que a lei qualificou o empregado doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana.

A Lei também estabeleceu a remuneração-hora do serviço em viagem de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) a mais em relação ao valor do salário-hora normal; a obrigação do registro de horário do trabalho de empregado doméstico; a obrigatoriedade do intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, ou até 4 (quatro) horas para os profissionais que durmam no trabalho, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos. Trouxe, ainda, previsão de compensação de jornada e banco de horas (de forma bastante diferenciada do empregado urbano); regras para aplicação da jornada parcial e salário proporcional; ratificação da ideia de que o trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

A realidade é que a LC nº 150/2015, composta de 47 artigos, trouxe regulamentações necessárias para reforçar a entrada no cenário laboral, em definitivo, das obrigações legais trazidas à categoria dos profissionais domésticos, bem como novas expectativas normativas que configuram, de forma concreta, a existência do Subsistema de Direito do Trabalho com estruturas comunicativas de um trabalho digno. E nessa lógica, o Direito, enquanto detentor do poder de produção de expectativas normativas, possibilita a aceitação de uma oferta de sentido, em condições de grande improbabilidade. A sociedade aceita, por exemplo, por parte dos empregadores domésticos, a imposição de pagar FGTS, adicional de viagem, horas extras, adicional noturno, apenas porque ela está prevista em uma lei.

Assim, diante de uma longa construção, advindas de irritação do meio (tudo que não está no sistema), estruturas, que antes eram vistas como desviantes, são incorporadas ao

Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico. Há, então, a normalização do anormal. Essa formação de estruturas novas representa para a teoria dos sistemas a evolução do sistema.

Isso evidencia que, inicialmente, pela elaboração de um sistema normativista e hierarquizado, tentou-se enfrentar as indeterminações sociais, com a intenção de tentar controlar as decisões, a partir das normas. O fato problemático é que o dogmatismo não conseguiu - e não consegue - acompanhar as transformações sociais, tornando-se insuficiente, diante da complexidade da sociedade. Nesse sentido, surgem outras formas de formação de expectativas normativas (além do direito individual), como, por exemplo, a produção de expectativas normativas pelas organizações sindicais especializadas que auxiliam no processo de comunicação do sistema. Da mesma forma que o sistema do Direito do Trabalho, que possui duas primeiras ramificações em Direito Individual e Direito Coletivo Doméstico, o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico acompanhou essa ramificação em Direito Individual do Trabalho Doméstico (o direito individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do profissional) e Direito Coletivo do Trabalho Doméstico (com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores), sendo que a base desse direito é o sindicato.

No momento em que a Emenda Constitucional nº 72/2013 foi publicada, ocorreu uma redução de complexidade, visto que a categoria não ficou mais desamparada de direitos mínimos que já eram atribuídos aos profissionais urbanos, porém, a partir daí, surgiram outras dúvidas. Nesse sentido, de modo a regulamentar os direitos trazidos na EC nº 72/2013, a Lei nº 150/2015 foi publicada, trazendo amparo legal, conceitos e regulamentando diversos direitos. Todavia, outras complexidades surgem, visto que nenhuma lei consegue abarcar todas as possibilidades sociais. Ademais, quanto maior a quantidade de expectativas normativas, maior a possibilidade de complexidade e frustrações, visto que tais expectativas, até o momento, na cultura social da relação doméstica, não existiam e passaram a ter de ser redundantes para se consolidarem. Nesse aspecto, inclusive, o Poder Judiciário tem um papel muito importante, pois, para produzir suas decisões, diante de fatos apresentados, necessariamente precisará passar pelo direito positivo, que tem notoriedade, visto que traz estratégias normativas e cognitivas para a generalização congruente das expectativas comportamentais normativas.

Assim, exemplificando, embora o art. 1º da LC nº 150/2015 tenha determinado o conceito de empregado doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu

âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana, outras indagações surgiram, e foi preciso esclarecê-las.

Primeiramente, é preciso esclarecer que a área residencial não é limitada ao espaço físico da propriedade imóvel do empregador, podendo, dessa forma, ser desenvolvidos trabalhos domésticos para pessoas da família, mesmo que fora da residência. Tome-se como exemplo o piloto do helicóptero ou o motorista do carro, que transporta o tomador do serviço para casa ou para o trabalho. Outro exemplo é o profissional que acompanha a empregadora no hospital enquanto está hospitalizada. Assim, a realidade é que o trabalho pode ser exclusivamente externo, e, ainda assim, ser caracterizado como doméstico.

Quanto aos fins lucrativos, a questão também não é tão simples assim, visto que não se pode descaracterizar o vínculo de emprego doméstico por tarefa que gere lucros exercida esporadicamente, como a venda eventual de itens produzidos no local. Outra questão que surge é quando a atividade prestada não tem fins lucrativos, mas fins econômicos. A atividade econômica é toda movimentação de bens e serviços, tendo-se como exemplo os serviços prestados às associações beneficentes, às entidades filantrópicas, às cooperativas, ou seja, todos casos sem fins lucrativos, enquanto atividade lucrativa é toda movimentação de bens e serviços organizados com fins lucrativos, como as indústrias, as sociedades comerciais, bancos etc. Entretanto, a matéria suscita controvérsias. Alguns autores, como Amauri Mascaro, Russomano e Godinho, sustentam que qualquer atividade econômica, mesmo que sem fins lucrativos, descaracteriza a atividade doméstica. Outros, como Sússekind, Monteiro, Carrion, Cassar e Martins, posicionam-se no sentido de que o empregador doméstico não pode explorar atividade lucrativa, mas pode usar a mão de obra de seu empregado para atividades econômicas não lucrativas. Dessa forma, para esses últimos autores mencionados, é doméstica a cozinheira que executa suas tarefas à pessoa física que pratica caridade fazendo, por exemplo, doação de quentinhas feitas pela empregada para instituições de caridade.

Outra situação corriqueira atualmente, e que gera algumas dúvidas, é a utilização dos serviços da profissional doméstica para limpar a residência locada através do aplicativo Airbnb. É muito comum que os empregadores tenham profissionais que laboram como trabalhadores domésticos na condição de caseiros ou serviços domésticos gerais na residência de veraneio, porém, diante de um novo mercado de possibilidades de locação através de aplicativos como Airbnb, esses profissionais, que antes laboravam somente fazendo a manutenção da casa e atendendo a família quando os seus integrantes compareciam, passaram a ter de fazer limpeza com mais frequência, auxiliar na entrega de chaves, conferência quando de entrega e devolução da casa, além da manutenção e limpeza entre as locações. A dúvida

que surge, nesse caso, é se essa situação desconfiguraria a relação de trabalho doméstico. Ao se procurar jurisprudência sobre o tema, apenas foi encontrada uma decisão do TRT da 1ª Região, a qual referiu que a simples locação, por si só, não descaracteriza o trabalho doméstico, porém é importante destacar que não se tratava de locação por aplicativo.

Então, para responder a esse questionamento, foram abordados alguns apontamentos. Primeiramente, questionou-se o motivo pelo qual um assunto, que é bastante atual no mundo dos fatos, está tão pouco discutido, inclusive perante o Poder Judiciário. O primeiro ponto que foi analisado é o fato de os direitos do trabalhador doméstico estarem, em sua grande maioria, equiparados ao profissional urbano desde outubro de 2015, quando o FGTS passou a ser direito dessa categoria. Segundo, analisou-se se há fins lucrativos ou se o valor da locação é utilizado apenas para cobrir as despesas da residência, não configurando lucratividade. Terceiro, se no momento em que divulgada a locação do imóvel pelo empregador os serviços do profissional doméstico estão incluídos na oferta, de modo a caracterizar finalidade lucrativa (esse, inclusive, foi o ponto decisivo na decisão do TRT da 1ª Região, na época). Assim, ao se avaliarem os apontamentos destacados, bem como o conceito de profissional doméstico como aquele prestado à pessoa ou família, sem finalidade lucrativa, chegou-se à conclusão de que se houver configuração da utilização dos serviços do profissional doméstico em finalidade lucrativa desenvolvida pelo empregador, tem-se por descaracterizado o trabalho doméstico.

Porém, ainda no decorrer da pesquisa, outras complexidades surgiram. Suponha-se que a empregadora, ao oferecer o imóvel aos inquilinos, propõe ao seu profissional caseiro que esse, diante do seu livre interesse, poderá laborar para os inquilinos, e que, se esse for o desejo do profissional doméstico, a empregadora poderá auxiliar na oferta do labor (porém, o valor será integralmente definido pelo empregado e pago a ele). Para deslinde desse caso, sugere-se uma cláusula no contrato de trabalho entre o profissional doméstico e o empregador, inclusive para não haver o risco de incorporar o valor que o caseiro está recebendo de terceiros como salário, não consolidar jornada extraordinária, se houver, bem como deixar clara a liberdade de labor.

Para a configuração do vínculo doméstico, o serviço deve ser prestado à pessoa ou família, não podendo, assim, a pessoa jurídica ser tomadora de serviço doméstico. Mais uma vez, esse conceito, embora pareça simples, propõe novas complexidades, visto que não abarca todas as situações fáticas. Algumas dúvidas surgiram quanto à família e ao necessário vínculo de parentesco. Identificou-se que o conceito de família, para fins de caracterização de profissional doméstico, deve ser entendido como reunião espontânea de pessoas para

habitação em conjunto, mesmo que não seja com vínculo de parentesco. Assim, amigos que coabitam na mesma casa podem ser empregadores domésticos ao contratarem uma profissional que cuide das atividades domésticas, sendo ambos tomadores. Cumpre destacar, ainda, que, embora haja algumas controvérsias, para a responsabilidade ser solidária, é necessário que todos que moram na residência sejam tomadores do serviço da doméstica.

Outra suposta questão que foi avaliada é quando ocorre de a profissional ser contratada como doméstica babá, porém os pais da criança, que inicialmente moravam na mesma residência, separam-se e passam a morar em residências separadas, com a guarda compartilhada da criança, que, diante dessa condição, passa a morar ora na residência da mãe, ora na do pai, com acompanhamento da babá, ou seja, a babá trabalha, de forma intercalada, em residências distintas. Ainda, a situação pode ficar mais complexa, se um dos pais da criança formar nova família e a profissional doméstica/babá também tiver de prestar atividades a essa nova família, na semana em que estiver na respectiva casa. Nesses casos, defendeu-se que poderia haver duas principais alternativas. A primeira possibilidade seria converter o contrato único em dois contratos de jornada parcial, através da constituição de um aditivo contratual (que corresponde ao acoplamento dos sistemas jurídico e econômico), reduzindo carga horária -com um dos pais- e um novo contrato de jornada parcial (que representa novo acoplamento)- com o outro. Assim, cada empregador (ora pai, ora mãe) fica responsável pelo contrato de trabalho do respectivo período em que a profissional laborar em sua residência, não havendo, então, responsabilidade solidária. Dessa forma, no caso de a profissional sofrer um acidente de trabalho na residência do pai da criança, o responsável pelo infortúnio será o pai. Ou suponha-se que haja inadimplemento do pagamento do Esocial, e a profissional, em razão disso, não consiga auxílio-acidente por falta de qualidade de seguradora - o responsável será aquele que inadimpliu o seu contrato. A segunda possibilidade seria o vínculo manter-se, considerando-se que, embora os pais não morem mais juntos, a família ainda existe, porém, de forma diferenciada, em outra estrutura. Nesse caso, mantém-se a responsabilidade solidária. Todavia, caso, depois da separação do casal, a doméstica permaneça laborando em apenas uma residência, e o outro cônjuge se afaste, não mais recebendo seus serviços, esse deixa de ser responsável pelo contrato de trabalho no período posterior ao seu afastamento. Para tanto, basta uma anotação, que irá comunicar que o responsável exclusivo pelo contrato de trabalho será o que ficar com a profissional, ou seja, não deverá ser procedida a baixa, apenas a anotação na CTPS.

Outra situação que surgiu é oriunda de uma das principais contribuições da Lei Complementar nº 150/2015, que foi esclarecer o conceito de empregado doméstico, incluindo,

de forma taxativa, a quantidade de mais de dois dias da semana trabalhados (para além do conceito da atividade como exercida por pessoa física, de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial), de modo a deslindar para quais os trabalhadores a Lei seria aplicada, visto que havia uma grande controvérsia para caracterizar empregado doméstico e diferenciá-lo do profissional autônomo diarista, ainda mais quando o labor não era prestado diariamente. Assim sendo, a realidade é que o próprio código do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, Empregado Doméstico/Não doméstico (aqui considerado o diarista, autônomo), passou por recentes transformações.

Porém, ainda surgem outras dúvidas. Uma delas é: se o empregador doméstico quiser contratar a profissional que labora duas vezes na semana como empregada doméstica, estaria impedido?. A resposta direcionou-se ao posicionamento de que não está impedido, considerando-se o princípio da norma mais favorável. Complicando mais um pouco: se na época da publicação da lei a profissional trabalhava duas vezes por semana com Carteira de Trabalho assinada, poderia o empregador, diante da lei, fazer a rescisão da profissional e contratá-la como diarista, mantendo a situação de labor? A resposta, nesse caso, poderia ser negativa, com amparo no princípio da inalterabilidade contratual in pejus e princípio da proteção, que rege o Direito do Trabalho, o qual veda alteração, mesmo que bilateral, prejudicial ao empregado. Por outro lado, como a LC nº 150/2015 inova o conceito de doméstico, podendo haver entendimento de que ocorreu alteração devido ao conceito trazido na lei, aplicando-se, assim, uma alteração compulsória.

Também se constatou que, após o conceito determinado pela LC nº 150/2015, a jurisprudência vem se posicionando no sentido de que, mesmo que estejam configurados os demais elementos caracterizadores da relação de emprego doméstico, em se tratando de trabalho doméstico em até dois dias na semana, isso não implica vínculo empregatício, diferindo totalmente do vínculo empregatício do trabalhador urbano.

No que se refere à quantidade de dias trabalhados, dúvidas e controvérsias também foram levantadas quando ocorre o labor nos finais de semana - por exemplo, a profissional que inicia seu labor no sábado pela manhã, às 9, e vai embora na segunda pela manhã, no mesmo horário. Considerando-se o dia como 24h, então, de sábado, às 9, até domingo, no mesmo horário, e de domingo para segunda, às 9, seriam contabilizadas as 24. Assim, poder-se-ia considerar não haver vínculo. Por outro lado, se houver o entendimento de que sábado é um dia da semana, domingo outro e segunda outro, há a prestação de labor por três dias na semana, sendo considerado vínculo empregatício. Embora haja entendimentos diversos,

entende-se que é necessário analisar caso a caso, de modo a identificar, através do código do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico (Doméstico/Não Doméstico), se o profissional estaria inserido nas comunicações e estruturas desse código. Cumpre destacar que se a LC nº 150/2015, ao invés de fixar a continuidade dos trabalhos em número de dias na semana, tivesse fixado horas semanais trabalhadas para configuração do vínculo trabalhista doméstico, reduziria significativamente a complexidade na observação de alguns casos.

Também foram abordadas diversas modalidades de Empregados Domésticos, tais como: assessor particular; *personal trainer*; professores infantis; técnico de enfermagem e enfermeiro; motorista; vigia de rua, bem como suas particularidades e configuração ou não do vínculo trabalhista doméstico.

Exauridos os conceitos básicos para configuração do conceito de empregado e empregador doméstico, fez-se uma observação quanto à possibilidade de sucessão de empregadores domésticos e sobre o consórcio de empregadores domésticos. Quanto à sucessão de vínculo, analisaram-se várias hipóteses, tais como: transferência do contrato doméstico de pais para filha; venda da residência na qual o profissional doméstico labora; falecimento do membro da família que assinou a CTPS ou da única empregadora. Embora haja controvérsias, em regra, a “sucessão de empregador” ocorre quando há a substituição de um empregador por outro, no mesmo contrato de trabalho. Porém, no contrato de trabalho doméstico, parece que essa resta inviável. De pronto, cabe destacar a impossibilidade de utilização dos artigos 10 e 448 da CLT, visto que nos contratos de trabalho consta apenas o termo “empresa”, e, no caso de trabalho doméstico, tem-se como empregador pessoa física. Quanto ao consórcio de empregadores domésticos, identificou-se que pouco se fala na doutrina sobre a contratação de profissional através de consórcio, porém já há posicionamentos quanto ao cabimento desse instituto para a contratação de um profissional doméstico, nesse sentido se posicionando esta pesquisadora. Após isso, a dúvida que se põe é se essa nova forma de flexibilização contribui para a institucionalização do Direito do Trabalho ou traz a precarização do contrato de emprego do trabalho doméstico. Se analisar-se pela lógica da maior formalização de contratos de trabalho, que, em regra, seria de diaristas (por exemplo, dois empregadores com a profissional duas vezes por semana, os quais, diante da contratação em consórcio, constituem o vínculo trabalhista, configurando a relação de emprego com a profissional - considerando-se que o labor seria de 4 vezes por semana- duas vezes em cada casa), verifica-se não haver precarização, e, sim, a institucionalização do Trabalho Doméstico de forma digna. Outro exemplo são os casos em que os empregadores, embora tenham necessidade e interesse, realmente não teriam condições de contratar uma

profissional doméstica, com salário requerido pela profissional (visto que, muitas vezes, o valor estabelecido pelas profissionais é maior do que o salário mínimo ou piso da categoria), podendo, assim, dividir a profissional e os custos com outro empregador. Assim, o consórcio também é uma possibilidade de atender às necessidades dos empregadores e melhor remunerar a profissional, institucionalizando o Direito do Trabalho Doméstico com reconhecimento e dignidade.

Porém, se analisado com mais cautela, em alguns casos, esse também pode se apresentar como uma fonte de precarização. Suponha-se que uma profissional que labora três vezes por semana em uma casa receba o piso da categoria; em um consórcio de empregadores, poderia receber o mesmo valor, para então trabalhar, além dos três dias, mais dois em outra residência (ao invés de, nessa outra residência, trabalhar como diarista). Outro exemplo que pode ser corriqueiro em relações familiares é o trabalho exercido nas residências de pais e de filhos. Suponha-se que a profissional labora 4 dias em uma residência (da mãe) e um dia na casa da filha (fazendo uma faxina semanal). Se for configurado o consórcio, a doméstica não receberá a faxina, considerando-se que a filha e a mãe são empregadoras solidárias. Assim, a realidade é que o consórcio também pode ser utilizado por empregadores domésticos por questões econômicas, com desvantagem para o profissional, não contribuindo para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

Ademais, para além dos exemplos acima, o consórcio de empregadores domésticos é um instituto que pode ser muito bem-utilizado para contratos de emprego com alternância/intermitência. Embora seja facultativo, em alguns casos pode ser essencial, por exemplo, para aquele caso da profissional doméstica/babá que, diante da separação dos pais da criança, em eventual guarda compartilhada, presta labor em duas residências (para os pais que, inclusive, podem ter constituído nova família, que mora naquela residência), em dias alternados, com intermitência. Outro exemplo seria o caso de dois empregadores amigos que viajam muito a trabalho, havendo a possibilidade, nas semanas em que um deles viaja, de a profissional alternar o labor na residência do empregador que não está viajando, através da modalidade de consórcio de empregadores. Dessa forma, nesses casos, demonstrada a alternância como necessidade, fazer um vínculo de trabalho por apenas um empregador pode gerar custos administrativos e trabalhistas fixos (mesmo que a profissional não trabalhe por alguns dias), que acabam fazendo com que o custo unitário da mão de obra seja não só muito alto como, por vezes, inviável, razão pela qual o consórcio, às vezes, torna-se uma condição para existência do contrato de emprego doméstico.

Na sequência, considerando-se que o Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico possui estruturas diferenciadas do Sistema do Direito do Trabalho, em que se encontram as expectativas normativas do trabalhador urbano, foram abordadas as principais diferenças, bem como as controvérsias existentes sobre o tema, em especial quanto a: piso salarial; jornada de trabalho parcial; jornada compensatória e banco de horas; intervalo intrajornada e interjornada; registro do ponto; horas de sobreaviso e prontidão; seguro-desemprego; insalubridade e periculosidade; benefício por incapacidade temporária; fracionamento de férias; adicional viagem; auxílio-alimentação e vale-transporte. No oportuno, foi realizada uma revisão bibliográfica e jurisprudencial sobre cada assunto, identificando-se que em diversas oportunidades o contrato de trabalho doméstico deve manter suas estruturas internas, a fim de ser institucionalizado como um trabalho digno.

Após analisados alguns aspectos do Direito Individual do Trabalho, destacando-se controvérsias, afirmações e frustrações das expectativas existentes, analisaram-se as estruturas do Direito Coletivo do Trabalho Doméstico, de modo a identificar quais são as principais organizações sindicais que atuam em prol do empregador doméstico, bem como saber em quais regiões há convenções coletivas para a categoria do profissional doméstico, quais as expectativas normativas nas previstas e se essas vêm sendo aplicadas e institucionalizadas pela sociedade (empregados, empregadores, empresas de assessoria ao empregador doméstico e, em especial, Poder Judiciário).

As organizações sindicais (Sindicatos), além de possuírem legitimidade para produzir comunicação para proteção e institucionalização de direitos trabalhistas, possuem o poder de produção autopoietica do Sistema do Direito através de seu poder normativo. Nesse sentido, pode-se afirmar que os sindicatos têm poder de ir além da abstração das expectativas emitidas pela OIT, além da incompletude de previsões legais e das próprias previsões legais. Acerca disso, enfatizou-se a pertinência de outras fontes de direitos com generalização e abstração menores, mas com efetividade, e, a partir de tal fundamento, apontou-se a importância do Direito Coletivo do Trabalho. As organizações sindicais, por possuírem maior poder de comunicação, possibilitam acoplamentos estruturais dos sistemas e podem apresentar, além de uma solução para a abstração das leis, adaptação das expectativas normativas a realidades, através da busca por formulação de negociações coletivas, inclusive prevendo penalidades, a fim de alcançar maior efetividade e institucionalização do Direito do Trabalho da categoria que representam.

Nesse contexto, demonstrou-se como é necessária uma organização mais especializada (Sindicatos) para buscar o cumprimento da proteção dos direitos laborais com maior

efetividade, de modo a apresentar uma resposta à sociedade, a partir de sua própria estrutura. As Organizações Sindicais, em razão de sua especificidade, conceituam-se como uma espécie de microssistemas mais estruturados para absorver as complexidades trabalhistas e apresentar respostas mais eficientes, com normas e controles mais estruturados a cada categoria de trabalhadores.

No que se refere ao Direito Coletivo do Empregado Doméstico, embora tenham sido levantadas diversas controvérsias, depreendeu-se que com a inserção do inciso XXVI ao parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988, estabeleceu-se o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito ao empregado doméstico, e, assim, um dos mais importantes aspectos do Direito do Trabalho foi reconhecido como cabível na relação de emprego doméstico.

Apesar da garantia constitucional da inserção da negociação coletiva dos direitos sociais dos trabalhadores domésticos e, tão logo, do entendimento quanto à possibilidade de sindicatos para a categoria do empregado doméstico, o tema ainda é pouco explorado, também minimamente divulgado e analisado na doutrina e jurisprudência.

Em nível internacional, abordou-se a Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), a qual foi criada desde 1988. Em nível nacional, identificou-se a existência da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), bem como a existência de diversos Sindicatos dos Trabalhadores Domésticos espalhados pelo Brasil.

À procura de mais informações sobre os sindicatos na internet, verificou-se que alguns possuem site, outros página do “Facebook”, havendo uma atuação somente quando procurados, sendo que somente os Sindicatos da Região de São Paulo apresentam convenções coletivas para a categoria. Alguns desses sindicatos, como, por exemplo, o Sindicato das Empregadas Domésticas de Porto Alegre, atuam de forma consultiva, auxiliando a resolver dúvidas práticas do profissional doméstico, quando procurados, e representando-o em demandas trabalhistas. O que chama atenção nessa pesquisa é que a maioria dos sindicatos prestam serviços também de consultoria e assessoria aos empregadores para recibos, esocial, rescisão, mediante cobrança dos serviços.

Embora pareça um pouco estranha essa atuação do Sindicato dos Empregados Domésticos para os Empregadores Domésticos, a realidade é que quando os empregadores estão conduzindo os contratos de trabalho corretamente, os profissionais ficam seguros, ainda mais quando aqueles estão assessorados pelo Sindicato da categoria, havendo aí uma atuação preventiva. Ademais, isso demonstra que muitos empregadores têm intenção de regularizar e

administrar o contrato de trabalho corretamente, não havendo lados opostos na relação de trabalho, em uma espécie de solidariedade social. Certamente, esse tipo de atuação contribui para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico.

Quanto aos Sindicatos Patronais, foram identificados os seguintes: Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região (SEDCAR); Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP); Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado do Paraná (SEDEP); Sindicato dos Empregadores Domésticos de Pernambuco (SEDOPE); Sindicato Estadual dos Empregadores Domésticos do Rio de Janeiro (SINEED/RJ); Sindicato Patronal dos Empregadores de Empregadas Domésticas do Estado de Minas Gerais; Sindicato dos Empregadores Domésticos do Distrito Federal (SEDOM).

Considerando-se que foram encontrados poucos sindicatos patronais, optou-se por realizar uma pesquisa quanto às instituições identificadas, na qual se constatou que somente o SEDESP e o SEDCAR correspondem a Sindicatos com atuação sindical, havendo no seu site proposta de filiados, publicação de Convenções Coletivas, menção quanto aos sindicatos com que negociam. Por outro lado, os demais não parecem ter atuação como Sindicatos. O Sedep (Paraná), inclusive, tem apenas uma página de “Facebook”, bastante precária e desatualizada. A última publicação foi em 2016. O Sedope (Pernambuco) tem um site com informações atualizadas para os empregadores, e no site consta que o sindicato fornece os seguintes serviços: “Assessoria e Consultoria Jurídica ao empregador; Assistência quanto à contratação e documentação do trabalhador doméstico (faxineira, arrumadeira, cozinheira, babá, cuidador de idosos, caseiro, motorista e diarista); Acompanhamento processual”, ou seja, nada menciona sobre filiação ou Convenção Coletiva. Identificou-se que esse Sindicato assemelha-se a uma assessoria jurídica e administrativa para os empregadores. O SINEED/RJ também tem apenas uma página no “Facebook”, igualmente bastante precária e desatualizada, e a última publicação foi em 2015. O Sindicato Patronal dos Empregadores de Empregadas Domésticas do Estado de Minas Gerais, igualmente, tem apenas uma página nessa rede social, com poucas informações. Em relação ao SEDOM (Distrito Federal), em pesquisa no Google, só foi encontrada referência ao CNPJ, não havendo site, e o número de telefone que consta na lista telefônica não corresponde ao Sindicato.

Diante da análise realizada, pode-se vislumbrar que existem poucos Sindicatos que representam a classe de Empregadores Domésticos, e que a maioria dos Sindicatos que representam os Empregados também prestam assessoria aos empregadores, sendo isso, inclusive, uma fonte de renda para essas instituições. A realidade é que, após a regulamentação pela LC nº 150/2015 e a previsão de direitos pela EC nº 72/2013, são

inúmeras as obrigações do empregador para com o empregado doméstico, e os sindicatos representativos dos empregados e empregadores ganham força e surgem como uma ferramenta de esclarecimento sobre efetivação e fiscalização de direitos, o que evidencia ainda mais a necessidade do estabelecimento de sindicatos das empregadas domésticas e dos patronais domésticos em todo o nosso país.

Ocorre que não basta só a previsão legislativa - essa apenas gera uma expectativa de que convenções e acordos coletivos (sendo expectativas normativas que podem ser produzidas pelos sindicatos), terão validade. Porém, para tanto, é necessário que haja organizações sindicais com força para tanto. E, ainda que se tenha sindicatos fortes para representatividade do profissional doméstico, é importante ressaltar que, para formalização de uma convenção coletiva, é necessária a bipolaridade de partes (Sindicato dos Empregados e dos Empregadores Domésticos).

A importância do tema é de tamanha grandeza, que a OIT vem fazendo um trabalho para fortalecimento dos Sindicatos de Trabalhadoras Domésticas. Nesse sentido, em 2019, essa Organização publicou um documento de 36 páginas, com discussões e orientações sobre o Direito Sindical da categoria, ressaltando, como funções do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas, as negociações coletivas e os critérios para elas ocorrerem.

Assim, embora já destacada a importância dos Sindicatos dos Trabalhadores Domésticos, em especial no sentido de que o auxílio do sindicato dos empregados na regularização do contrato de trabalho pelos empregadores auxilia na institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, apenas a existência de representantes da classe de empregados obstaculiza a produção de Convenções Coletivas para a categoria, pois a polaridade é requisito essencial para a formação dessas normas. Isso justifica a razão pela qual existem tão poucas convenções coletivas para a categoria.

A negociação coletiva é uma forma de comunicação entre o Sistema do Direito e o Sistema Econômico, não só porque as regras de proteção ao trabalhador implicam maior oneração dos contratos trabalhistas, mas, sim, porque as regras também podem trazer maior segurança econômica para os contratos de trabalho (estabelecendo parâmetros e fixando regras concretas).

Em pesquisa sobre as negociações coletivas para a categoria, não foi encontrada a formalização de Acordos Coletivos, porém foram identificadas Convenções Coletivas no estado de São Paulo. Constatou-se que há oito convenções coletivas firmadas pelo SEDESP e seis pelo SEDCAR, totalizando 14 Convenções Coletivas. Essas convenções, quando surgem, passam a fazer parte do Subsistema do Direito do Trabalho, através da ideia de sistemas

autopoiéticos, assim chamados por serem operativamente fechados e cognitivamente abertos, para receber irritações do meio e se produzir e reproduzir a partir da sua própria organização circular, ou seja, por meio de seus próprios componentes.

Os principais direitos (expectativas normativas) previstos nessas convenções foram descritos no trabalho, sendo identificado que há várias previsões nas cláusulas das referidas convenções que coadunam com a instituição de um Direito do Trabalho digno. Após abordadas as principais cláusulas das Convenções Coletivas de São Paulo, coube analisar se essas estão sendo aplicadas aos destinatários e qual o entendimento do judiciário quanto à validade das expectativas normativas previstas nas referidas convenções.

Constatou-se, mais uma vez, que o Poder Judiciário tem um papel central no Sistema do Direito. E a principal característica de sua atuação é o seu poder-dever de resolver os problemas através da aplicação das leis e, em casos em que seja impossível a resolução através da interpretação literal, da utilização de outros fundamentos, como princípios, analogias e precedentes, que o descrevem, podendo gerar, com isso, novas realidades.

A prática jurídica, no entanto, indica que o Direito transforma-se sob a base de decisões, sejam elas legislativas ou judiciárias. Cada operação realizada no interior do Sistema do Direito, cada observação feita com referência ao código do legal e do ilegal modifica o próprio Direito, pois possibilitará que a essa decisão sejam conectadas ulteriores decisões, também de outras maneiras.

Ao se analisarem as decisões judiciais sobre o tema Direito Coletivo do Trabalho, verificou-se que, por longos anos, as decisões eram unânimes em afirmar que os Sindicatos dos Empregadores Domésticos careciam de legitimidade para firmar convenções coletivas, sob o fundamento de que os empregadores não desempenham atividade econômica, de modo que não poderiam, assim, organizar-se por meio de sindicato, conforme art. 511, § 1º da CLT, sendo inválida a norma coletiva. Entretanto, embora ainda existam decisões nesse sentido, já há julgados bastante recentes posicionando-se pela aplicação das referidas normas aos contratos de trabalho. As decisões colacionadas demonstram não haver mais unanimidade no assunto. Destacou-se que muitas dessas decisões sobre o tema estão sendo levadas ao TST, porém, por dificuldade processual no conhecimento do recurso de revista (devido à necessidade do cumprimento de diversos requisitos), os recursos não estão sendo analisados no mérito.

Dessa forma, é importante mencionar que ainda que existam muitas decisões que não aplicam as Convenções Coletivas para a categoria do profissional doméstico, já se observam diversas decisões posicionando-se pela aplicabilidade. Isso demonstra que o processo de

evolução da sociedade ocorre constante e automaticamente diante das frustrações que os seus sistemas parciais sofrem. Os ruídos externos e irritações provocam uma abertura cognitiva que possibilita ao sistema parcial evoluir. Logo, constatou-se que o subsistema parcial – Direito do Trabalho Doméstico - está evoluindo com o reconhecimento das Convenções Coletivas, que estabelecem uma estrutura de expectativas normativas para a categoria.

Havendo decisões nesse sentido, poderá haver maior atuação de outros sindicatos da categoria. Inclusive, com a formação de mais sindicatos de empregadores, visto que os direitos previstos na Convenção também podem interessar a eles e trazer-lhes uma segurança maior, regulando assuntos como: horas de prontidão; intervalo interjornada durante as horas de prontidão; parâmetros de tempo à disposição; possibilidade de redução de salário e jornada, quando for do interesse do profissional, bem como benefícios que não são onerosos para o empregador e podem trazer qualidade de vida para o profissional, como o “Ben+Familiar”. Não há dúvida de que muitos empregadores preocupam-se com o bem-estar de seus profissionais, inclusive, por vezes, custeando médicos, dentistas, psicólogos como forma de doação, porém o “Ben+Familiar” é uma forma de trazer acolhimento e dignidade para o profissional, que passa a ser um beneficiário de certos direitos porque a lei (norma coletiva) assim estabelece, e não como forma de “piedade”.

Assim, considerando-se que a atuação sindical vai muito além da proteção trazida em convenção coletiva, visto que um dos papéis do sindicato é a sua colaboração com o Estado, para o estudo e apresentação de soluções de problemas que envolvam a categoria por ele representada, não há dúvida de que a construção de um direito sindical forte para as empregadas domésticas também atuaria na fiscalização do cumprimento dos direitos positivados, pois, como o trabalhador doméstico labora em âmbito residencial, fica mais difícil a fiscalização de direitos pelas autoridades trabalhistas encarregadas de tais misteres (Auditoria Fiscal do Trabalho, Ministério Público do Trabalho).

A realidade é que a informação é um ponto muito importante para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, e os sindicatos poderiam ser grandes parceiros nisso. Entretanto, é certo que a falta de sindicalizados e, tão logo, de recursos para os sindicatos é grande óbice da organização sindical das empregadas domésticas.

Nesse sentido, analisou-se que os Sindicatos da categoria dos profissionais domésticos encontram dificuldade de representação diante da individualidade e até mesmo pela falta de identidade da categoria, tanto do empregador doméstico, que não se vê como uma classe econômica, quanto do profissional, que tem resistência de se assumir como empregado doméstico, muitas vezes, por toda discriminação cultural que o nome da atividade representa.

Tudo isso contribui para que a representação sindical do trabalho doméstico não consiga comunicar-se com o meio social, a fim de gerar a reprodução autopoiética e formar a sua estrutura de expectativas normativas, tornando-se um subsistema organizado. Isso se pode constatar pela informação de que, embora existam sindicatos em diversos estados e cidades, apenas no Estado de São Paulo há Convenções Coletivas homologadas no Ministério do Trabalho e Previdência.

Então, após se analisar a importância dos sindicatos e das convenções coletivas, bem como se entender sua aplicabilidade, sendo demonstrada que essa é uma alternativa para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno, identificou-se que há uma representatividade tímida dos empregadores, decorrente de diversos fatores. Assim, foi preciso analisar, também, outras formas de institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, como meios tecnológicos, acordo entre empregados e empregadores e ações políticas.

A fim de ultrapassar essa barreira, observou-se que pode haver um trabalho conjunto entre os Sindicatos, Estado, Ministério Público, Poder Judiciário e a sociedade em si, com viés fraterno, a fim de ajudar a parcela da sociedade mais hipossuficiente, inclusive no fornecimento de informações, sendo primordial a institucionalização de um Trabalho Doméstico digno. Nesse sentido, foi analisado de que forma ocorre a comunicação entre o Sistema Jurídico, Político, Econômico e, por vezes, também Tecnológico para institucionalização do Direito do Trabalho digno.

Identificou-se que há um acoplamento do Subsistema do Direito do Trabalho Doméstico e o Econômico quando as partes aperfeiçoam um contrato, estabelecendo regras, remunerações, direitos e deveres, havendo concordância de ambas as partes. Nessa lógica, quando acontece o acoplamento estrutural entre dois sistemas, há uma espécie de coordenação estável das operações respectivas, pois, caso ocorresse a fusão, haveria a corrupção dos sistemas, gerando o caos. Assim, o contrato, a partir do acoplamento estrutural, é a forma de explicar como é possível a comunicação entre diferentes sistemas, sendo, então, uma forma privilegiada de comunicação, acoplando os sistemas do Direito e o da Economia, em que os sistemas se mantêm através de suas operações peculiares e exclusivas, com base na auto-observação mediada pelo código binário, permanecendo a autonomia ou independência do sistema no campo de suas operações.

Não há, no entanto, uma obrigatoriedade na atividade jurídica da periferia, ou seja, ninguém está obrigado a celebrar contratos, porém, se assim o fazem é devido à necessidade de ajuste e reprodução do sistema jurídico, deixando estabelecido o que as partes se propõem

a contratar. Dessa forma, observando-se os contratos de trabalho doméstico, verificou-se que há um acoplamento estrutural, que permite a comunicação entre Economia e Direito, e esse deve respeitar os direitos mínimos desses trabalhadores, como um símbolo unificador da comunicação entre subsistemas que realizam funções distintas. Portanto, reiterou-se a ideia de que para o contrato fazer parte do Sistema do Direito do Trabalho Doméstico, ele deve estar conforme o código do sistema, ou seja, para o contrato entre empregador e profissional doméstico ser positivo e válido, deve respeitar a programação desse sistema.

Nesse sentido, elementos não consensuais do contrato buscam uma reconstrução interna com objetivo do ponto em comum. O ponto comum no contrato de trabalho doméstico pode ser identificado no objetivo de um bom relacionamento - confiança e segurança, atendendo à necessidade do empregador, bem como o bem-estar e direitos do profissional doméstico.

Identificou-se, ainda, que os contratos podem representar constituições autônomas entre as partes, não estando vinculados aos tradicionais sistemas do Direito e da Política. E, então, assim como as Convenções Coletivas, os contratos de trabalho de relações domésticas podem representar uma normatividade fragmentada. Assim, juridicamente, o contrato é visto como o instrumento adequado, de modo a estabelecer uma relação social normativa, para onde convergem as expectativas das partes, que serão estabilizadas temporalmente. Então, segue-se a ideia do pluralismo jurídico, no sentido de que o Estado não é o único centro produtor de normatividade, nem mesmo no nível constitucional, havendo, dessa maneira, o esvaziamento do que se denomina como única fonte produtora de normatividade. O pluralismo jurídico surge como resultado de uma grande mudança teórica e política, ocorrida no século XX e no início do século XXI. No cenário de pluralismo jurídico e diversificação das fontes de Direito do Trabalho, outra imagem deve ser adotada para representar as relações que produzem normatividade - de um modelo hierarquizado a um modelo totalmente descentralizado, circular. E nesse nível de observação não existe diferença, por exemplo, entre a lei e o contrato. Por certo, o contrato de trabalho doméstico, seja ele verbal ou escrito, representa promessa e confiança para uma relação contratual.

Nessa perspectiva, foram abordados alguns exemplos de cláusulas simples que representam o quanto um contrato pode determinar expectativas entre as partes, podendo trazer segurança, melhor relação entre as partes e, com isso, a institucionalização de um Trabalho Doméstico digno, de maneira que o profissional e o empregador delineiem as necessidades, a remuneração, deveres e direitos no contrato de trabalho, tendo como base uma regulação regulada, bem como demonstrando que a afetividade e a fraternidade são elos

que, muitas vezes, pertencem ao contrato de trabalho doméstico. É importante reiterar que as cláusulas que constam no contrato de trabalho, de modo a serem consideradas institucionalizantes de um labor doméstico digno, devem ser conversadas (mediante processo de comunicação) e estabelecidas entre as partes. Inclusive, por vezes, esses contratos podem ser verbais e gerar a estabilização das relações de trabalho, visto que firmados sobre relacionamento puro, em que as recompensas derivadas de tal comunicação são a principal base para a continuação do relacionamento. Pressupõe-se, assim, que as expectativas da relação de trabalho doméstico, muitas vezes, são conduzidas pela afetividade e ideia de fraternidade.

Constatou-se que os vínculos afetivos que se consolidam na relação de trabalho doméstico, muitas vezes, auxiliam para que os direitos sejam cumpridos, respeitados e, por vezes, ainda que não cumpridos conforme a Lei Complementar, estabeleçam-se de outra forma, através de doações e trocas fraternas. Inclusive, percebeu-se que há poucos litígios envolvendo trabalho doméstico, isso porque, muitas vezes, essas relações se resolvem em âmbito interno, nas próprias residências, de forma totalmente paralela ao poder estatal. E, nos poucos casos em que o Poder Judiciário é procurado para resolver situações devido às frustrações de expectativas no contrato de trabalho doméstico, a maioria resulta em acordos trabalhistas.

Além dos contratos de trabalho, as políticas públicas de inserção pelo Trabalho Doméstico digno constituem fator de grande importância para a identidade profissional dos trabalhadores domésticos. Essas políticas, geralmente, partem da constatação vinda do ambiente, diante da ameaça de marginalização de uma classe operária. Em respostas a problemas externos, surgem políticas de combate ao desemprego, à informalidade, que oportunizam o acoplamento do Sistema Político, Sistema Econômico e, por vezes, Jurídico, no sentido de que políticas públicas, oriundas do Estado (que estão no centro do sistema político), vinculam previsões legais (que fazem parte do sistema jurídico), originam custos e projetos (que correspondem ao sistema econômico).

Assim, investigaram-se algumas ações políticas e sociais, com o intuito de trazer a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno. Identificaram-se projetos-leis sobre o tema, ações políticas, destacando-se a fiscalização através de notificação eletrônica, que se trata de uma novidade legislativa.

A partir disso, notou-se que, diante de uma inefetividade das fiscalizações que ocorreram até 2021, houve uma evolução sistêmica, de modo a buscar maior efetividade. No entanto, embora isso represente um grande avanço, visto que atingiu um grande número de

empregadores, o fato foi comunicado na mídia, ainda não contempla todos os contratos de trabalho, em especial, os que estão na informalidade.

Também foram analisadas outras formas de políticas públicas e sociais de valorização e institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico digno, de modo a buscar efetividade dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores, com o objetivo de se ultrapassar a barreira de preconceitos criada pela história do trabalho doméstico. Destacaram-se projetos de qualificação promovidos por campanhas municipais e empresas privadas, mencionando-se o projeto “Veja com o coração”, que é conduzido em prol do plano global de Desenvolvimento Sustentável.

A qualificação é, assim, um processo contínuo de ressignificação em favor da adaptação do trabalhador aos avanços do processo produtivo; é o desenvolvimento do sujeito, que abrange as áreas relacionadas à educação e cultura política; trata-se de um amplo processo de formação - essa é a concepção de qualificação a partir da teoria do trabalho decente, elaborada pela OIT.

Destacou-se também o projeto do governo: “Campanha pelo Trabalho Doméstico Decente”, que está sendo realizado no decorrer deste ano de 2022. A campanha está divulgando informações e conscientizando trabalhadores, empregadores, agentes públicos e a sociedade em geral sobre os direitos desses trabalhadores, a legislação aplicável ao trabalho doméstico, além de alertar sobre situações que configuram discriminação, assédio e violência no trabalho.

Também se mencionou a ONG Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos, que é uma valiosa ONG criada em 1993 por um grupo de advogadas e cientistas sociais feministas, com o objetivo de enfrentar a discriminação contra mulheres no sistema de justiça. A Themis tem um trabalho muito forte para profissionais domésticas, havendo parcerias já consolidadas com Sindicatos, o Ministério Público do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, a Fundação Luterana de Diaconia, bem como com mulheres líderes comunitárias - Promotoras Legais Populares, formadas pela THEMIS. Com essas parcerias, essa ONG promove oficinas para qualificar as profissionais quanto aos seus direitos. Também está trabalhando em um projeto: “*Mulheres, Dignidade e Trabalho*”, que começou a ser executado em 2019, em parceria com organizações de trabalhadoras domésticas do Equador, Brasil e Colômbia, com a Associação Francesa de Desenvolvimento (AFD) e com a CARE International. O projeto contempla iniciativas de capacitação técnica e em direitos humanos para as trabalhadoras da categoria.

Entre os objetivos do projeto está a criação de uma Escola de Formação de Habilidades para a Vida e o Cuidado que ofereça às trabalhadoras domésticas a possibilidade de qualificar seu trabalho. Essa escola considerará temas como: “alfabetização em serviços”, opção que permite às mulheres, além de qualificar seu trabalho, melhorar suas habilidades de leitura e escrita; cozinha saudável; cuidado especializado de crianças e pessoas idosas e outras áreas técnicas.

Outra instituição muito importante, que possui um papel significativo na institucionalização do trabalho doméstico, é o Ministério Público, que é uma instituição independente, essencial à função jurisdicional do Estado. Trata-se de uma organização de grande poder, visto que possui estruturas estáveis que buscam a repetição das previsões legislativas, no sentido de inibir as frustrações, buscar ajustes de conduta e até mesmo aplicar penalizações pelo descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta (TAC). Além do mais, é uma instituição com poder financeiro, visto que recebe diversos recursos de multas aplicadas, sendo possível atuar em projetos de divulgação de direitos.

Conforme consta no site da Themis, o Ministério Público do Trabalho consta como um grande apoiador da referida organização. Essa informação foi reforçada pela Procuradora Guadalupe Louro Turos Couto, que informou que já foram enviados recursos diversas vezes para a ONG. E também foi disponibilizado pela Procuradora Thais Fidelis Alves Bruch um e-mail de agradecimento da Themis por receber o valor total de R\$ 121.520,78 (cento e vinte e um mil, quinhentos e vinte reais e setenta e oito centavos) para a implementação total do Projeto Laudelina, na forma proposta e apresentada ao Ministério Público do Trabalho.

O projeto Laudelina é um aplicativo criado para que trabalhadoras domésticas conheçam seus direitos. Além de apresentar um guia sobre os direitos trabalhistas, possui ferramentas que calculam salários, benefícios e valores da rescisão contratual. O aplicativo também possibilita a criação de uma rede de contatos entre as trabalhadoras e suas entidades representativas, através de lista telefônica e endereços úteis, e disponibiliza um espaço para denúncias de abusos.

Verificou-se, assim, a Tecnologia como meio de comunicação para institucionalizar o trabalho doméstico. A singularidade da perspectiva da Teoria dos Sistemas reside na articulação que estabelece entre formas de comunicação, sendo a tecnologia uma delas. O modo como o poder propaga-se na sociedade tem uma ligação óbvia com a generalização das tecnologias de informação, pois são essas que asseguram aos participantes a visibilidade do valor das possibilidades práticas que em cada caso se abrem para os cursos das ações e das motivações.

Assim, a questão é que a tecnologia da informação tem o poder de facilitar, multiplicar e alcançar a comunicação. E quanto mais comunicação houver no sentido de institucionalização do trabalho doméstico, mais se fortalecerão as estruturas desse subsistema. Por outro lado, também há a tecnologia disruptiva, que cria um segmento de negócio, como, por exemplo, a “uberização” do trabalho doméstico através de aplicativos de plataforma, desregulamentação de um serviço há pouco regularizado.

No decorrer da pesquisa, fizeram-se breves observações sobre as plataformas de compartilhamento. Identificou-se que existem duas principais modalidades de aplicativos de serviços domésticos: alguns que apenas aproximam as pessoas e outros que funcionam como intermediadores, como a plataforma “Uber”. E mesmo diante das complexidades, nesse, em especial, a proposta seria *alienar* ao extremo a mão de obra do trabalhador e extrair dela o máximo de resultados, sem a devida obrigação de contraprestação, oriunda de um contrato formal, e sem a garantia de permanência. A realidade é que se as plataformas de compartilhamento de trabalho doméstico realmente tiverem a aceitação social, como ocorreu na uberização da prestação do serviço de transporte, os contratos de trabalho autônomo pelas vias de plataforma precisarão ter um mínimo de regulação, a fim de que se cumpra minimamente a dignidade da pessoa humana, a partir dos direitos previstos na Constituição de 1988 e na CLT (ao invés da LC nº 150/2015), visto que a plataforma é um ambiente de fins econômicos. E ainda se deverá analisar a responsabilidade do tomador que passar a utilizar os serviços domésticos de um mesmo profissional, mais de duas vezes por semana.

A prestação de trabalho doméstico por aplicativo representa um acoplamento estrutural forte entre o Sistema Econômico e o Sistema do Direito do Trabalho, sem qualquer regulação - até o presente momento - do Sistema Político. Para Luhmann, o Sistema Econômico opera sob o binômio lucro/prejuízo e surge como o principal ator de comunicação de riscos no que se refere ao descumprimento dos Direitos Fundamentais. Logo, para o gerenciamento do risco em meio ao desenvolvimento social, o Sistema do Direito do Trabalho necessita criar outras vias de comunicação com o sistema econômico que operem sob o código lucro/prejuízo, para surtir ressonâncias nesse sistema.

Entretanto, embora as novas tecnologias possam apresentar uma ameaça a um direito recentemente construído diante da proposta de uberização, a internet e os aplicativos também possibilitaram o maior avanço de troca de informação, e para a categoria doméstica isso trouxe um papel extremamente importante, pois, além de trazer informação, possibilita a união e aproximação das pessoas que estão isoladas em trabalhos em residência.

Conforme pesquisa promovida pelo Comitê Gestor da Internet do Brasil, em 2020, o país chegou a 152 milhões de usuários - um aumento de 7% em relação a 2019. Com isso, identificou-se que 81% da população com mais de 10 anos têm internet em casa. E a grande notícia foi que a pandemia fez com que os indicadores de acesso à internet apresentassem os maiores crescimentos dos 16 anos da série histórica. Assim, embora pequena parte da população não tenha acesso à internet, grande parte da população tem esse acesso.

Também vale lembrar que um dos projetos sociais que são promovidos pela ONG, MPT, Themis e programas como o “Veja coração” é a concessão de créditos no celular para acessibilidade digital, formações socioprofissionalizantes e sobre direitos humanos e trabalhistas, bem como incentivos de publicização.

Além do sistema do eSocial, que inaugurou a necessidade de os empregadores domésticos regularizarem a relação de trabalho doméstico em um sistema criado pelo Governo, havendo, hoje, maiores mecanismos de controle e fiscalização dessa relação - o que já representa um grande avanço, visto que o sistema também traz informações sobre os direitos dos empregados domésticos, de modo que sejam cumpridos pelos empregadores -, a internet possibilitou que profissionais e empregadores tenham acesso a informações; que aplicativos - como o Laudelina e outros mercadológicos (de auxílio a empregadores)- fossem desenvolvidos. Tudo isso trouxe maior publicização do Direito. Analisa-se, assim, que as novas tecnologias, em especial de informação e comunicação, bem como alguns aplicativos, como o Laudelina e o eSocial, além da utilização de grupos em redes sociais, como o Whatsapp, apresentam comunicações positivas para efetiva institucionalização do Direito do Trabalho.

E, na realidade, a publicização é uma comunicação muito importante para que os direitos dos profissionais domésticos sejam repetidos, fortalecidos no subsistema e institucionalizados. Constatou-se que empresas que trabalham com foco na administração de documentos de empregados domésticos são as principais provedoras de conteúdo a respeito de profissional doméstica na internet. Isso ocorre porque há um trabalho de “SEO” Search Engine Optimization (otimização de mecanismos de busca) bastante forte, que comporta um conjunto de técnicas usadas, geralmente divididas entre tecnologia, conteúdo e autoridade, para alcançar bom posicionamento de páginas de um site no Google e em outros buscadores, gerando tráfego orgânico.

Realizada uma pesquisa sobre os temas mais procurados na internet referentes ao assunto empregada doméstica, identificou-se que existe uma busca considerável por pesquisas que visam a esclarecer quais os direitos, como registrar e, inclusive, como fazer os cálculos de

rescisão da categoria doméstica. O sistema não tem inteligência para informar se as buscas estão sendo realizadas por empregadores ou profissionais, mas é sabido que muitas dessas pesquisas são feitas pelas próprias empregadas domésticas, que estão cada vez mais cientes de seus direitos.

Importa salientar que a pesquisa ora trazida expressou grande crescimento durante os quatro anos, em razão de leituras, elaboração de artigos, apresentação em seminários, debates e atuação como advogada na área. Primeiramente, pensava-se que a solução para a institucionalização dos direitos laborais poderia estar no estudo das contribuições da OIT para o Direito do Trabalho Doméstico. Após diversos avanços, detectou-se a necessidade de estudar aspectos do Direito Coletivo do Trabalho, porém esse caminho não foi suficiente para identificar a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, visto que o Direito Coletivo na área trabalhista doméstica é bastante precário. Indo mais além, foram identificadas outras formas de comunicação e institucionalização.

Dado o exposto, respondendo ao problema central da pesquisa, que era identificar de que forma estão ocorrendo comunicações entre os Sistemas: Jurídico, Econômico, Político e Tecnológico para a institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico no Brasil, verificou-se que a hipótese central confirmou-se, e a tese também se justifica, no sentido de que há diversas comunicações sociais e acoplamentos estruturais na direção da institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, para além das vias tradicionais do estado, das comunicações advindas da OIT e convenções coletivas, tais como: contratos entre empregado e empregador (estabelecendo expectativas normativas); comunicações afetivas e fraternas; políticas públicas e sociais, com a cooperação de organizações não governamentais e empresas privadas; ações do Ministério Público do Trabalho e, por fim, a generalização da tecnologia de informação através da internet e de aplicativos, facilitando, multiplicando e alcançando a comunicação. E quanto mais comunicação houver, no sentido da repetição e institucionalização do Direito do Trabalho Doméstico, mais se fortalecerão as estruturas desse subsistema.

Uma das principais dificuldades encontradas durante a pesquisa foi a falta de doutrina atualizada e obras que abordem, de forma mais aprofundada, o Direito do Trabalho Doméstico. Também se encontrou pouca jurisprudência sobre o assunto no Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, isso também contribuiu para a construção do ineditismo da tese.

O trabalho apresentado, sem dúvida, não esgota o tema, porém constitui um rico material de pesquisa, destinado a incentivar e orientar a apresentação de novas propostas de comunicações e acoplamentos estruturais para a institucionalização do Direito do Trabalho

Doméstico. E deixa, então, margem para outras pesquisas, pois, viver em sociedade é viver em comunicação, ao mesmo tempo, estabelecendo (fixando) e modificando (recriando) sentidos.

REFERÊNCIAS

- ALBARRACÍN, Jesús. O trabalho doméstico e a lei do valor. *In*: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (org.). **O trabalho das mulheres: tendências contraditórias**. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 1999.
- ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021.
- ALMEIDA, Alexandre Gonçalves de; WÜNSCH, Guilherme; TRINDADE, Rodrigo. **O trabalho doméstico no Brasil: análise crítica da efetivação da lei complementar nº 150/2015**. Londrina: Thoth, 2021.
- ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho doméstico: aspectos da lei 11.324/2006. **Revista Conhecimento Interativo**, São José dos Pinhais, v. 3, nº 2, jul./dez. 2007.
- ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia. **Derecho del trabajo**. Madrid: Civitas, 2006.
- AMATO, Lucas Fucci. Direitos humanos e sistema econômico: estrutura e semântica de um fragmento constitucional global. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, Recife, v. 2, nº 2, 2015.
- ANGELUCI, Cleber Affonso. Abandono afetivo: considerações para a constituição da dignidade da pessoa humana. **Revista CEJ**, Brasília, nº 33, abr./jun. 2006.
- AOS 30 anos, Constituição Federal chega à 100ª emenda. **Agência Senado**, Brasília, DF, 26 jun. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/26/aos-30-anos-constituicao-federal-chega-a-100a-emenda>. Acesso em: 02 maio 2022.
- APLICATIVO LAUDELINA. **Desafio impacto social 2016**. Porto Alegre, 2019. Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=br.org.laudelina&hl=pt_BR&gl=US. Acesso em: 20 jun. 2022.
- AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. *In*: BAGGIO, Antonio Maria (org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Tradução: Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. São Paulo: Cidade Nova, 2008.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. **Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, nº 17, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96968/2013_arantes_delaide_trabalho_decente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 maio 2022.
- ARAÚJO, Gustavo de Carvalho. **Análise sobre possíveis causas da reforma trabalhista à luz da teoria funcionalista de Niklas Luhmann**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (bacharel em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/21667/1/2018_GustavoDeCarvalhoAraujo_tcc.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

ARENDDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

ARNAUD, Andre-Jean. **O direito entre a modernidade e globalização**: lições de filosofia do direito e do Estado. Tradução de Patrice Charles Wuillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 16.

ASSOCIAÇÃO DAS EMPREGADAS E EMPREGADOS DOMÉSTICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS (ASEEDEM). **Facebook**. Betim: ASEEDMG, 2022. Disponível em: <https://www.facebook.com/aseedem/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciado aglutinado nº. 1 da comissão 4**. Brasília, DF: 09 e 10 out. 2019. Disponível em: <http://www.jornada.nacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=4>. Acesso em: 20 ago. 2019.

ATZ, Ana Paula. **A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias**. 2011. f. 12. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), São Leopoldo, 2011.

AVILA, Maria Betania. Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico. In: AVILA, Maria Betania *et al.* (org.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife, 2008. p. 66.

ÁVILA, Maria Betânia. Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico. In: ÁVILA, Maria Betânia *et al.* (org.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: Núcleo de Reflexão Feminista sobre o Mundo do Trabalho Produtivo e Reprodutivo e SOS Corpo Instituto Feminista para a Democracia, 2008. p. 61-72.

AVILÉS, Ojeda Antonio. **Derecho sindical**. Madrid, Madrid: Tecnos, 2003.

BAGGIO, Antonio Maria (org). **O princípio esquecido**. São Paulo: Cidade Nova, 2008.

BARBOSA, Murilo Oliveira. **A contribuição da fraternidade enquanto fundamento da democracia participativa no Brasil à luz da Constituição Federal de 1988**. [S. l.], 2021. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.br/bitstream/123456789/2756/3/10.47306978-65-88213-16-2.211-229.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2022.

BARREIRA, César Mortari. **Niklas Luhmann**. [S. l.], 2007. Disponível em: https://env1.curso.populardefensoria.com.br/pluginfile.php/3858/mod_resource/content/1/Material%20-%20Aulas%2006%20e%2007.pdf. Acesso em: 28 abr. 2022.

BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Contrato e autopoiese: uma observação sociológico-jurídica em Niklas Luhmann e Gunther Teubner. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 15, nº 3, p. 171-190, 2013.

BARRETO, Ricardo de Macedo Menna. Contrato eletrônico como cibercomunicação jurídica. **Revista Direito GV**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 443-458, 2009. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/gKxwQFW98C4yS4v5xNQXP7F/?format=html&lang=pt>. Acesso em 18 jun. 2022.

BARRETO, Ricardo de Macedo Menna; ROCHA, Leonel Severo. Confiança, virtude e perdão como fontes do direito. **Revista Estudos Legislativos**, Brasília, DF, nº 4, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTR, 2010.

BARROS, Verônica Alef. **Qualificação profissional do trabalhador doméstico no Brasil: Análise na perspectiva do trabalho decente**. 151 f. Tese (Doutorado em Direito) -- Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2013. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18112016-094221/publico/Versao_Simplificada_Veronica_Atef_Barros.pdf. Acesso em: 1 fev. 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso *et al.* Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 OIT. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, Valência, ES, v. 9, nº 2, 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 OIT. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, Valência, ES, v. 9, nº 2, p. 386-396, 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a Convenção nº 189 da OIT. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 27., 2018, Porto Alegre. **Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II**. Florianópolis: Conpedi, 2018. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/34q12098/7j66965y/e78b73n36YpqTvxm.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

BATISTA, João Gabriel Gomes apud STRECK, Lenio Luiz. A PEC das domésticas e a saúde dos "bons tempos". **Consultor Jurídico**, São Paulo, 11 abr. 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-abr-11/senso-incomum-pec-domesticas-saude-bons-tempos#:~:text=O%20cen%C3%A1rio%3A%20uma%20antiga%20fazenda,servido%20por%20uma%20empregada%20dom%20C3%A9stica>. Acesso em: 23 maio 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Liquid love: on the frailty of human bonds**. Cambridge: Polity 2003.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Trabalhadoras domésticas no Distrito Federal e suas condições de trabalho. *In*: MORI, Natalia *et al.* (org). **Tensões e experiências: um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador**. Brasília, DF: CFEMEA: MDG3 Fund, 2011.

BOCCHINI, Bruno. MPT processa agências que faziam tráfico e aliciamento de filipinas no Brasil. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 15 ago. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-08/mpt-processa-agencias-que-faziam-trafico-e-aliamento-de-filipinas-no-brasil>. Acesso em: 24 jun. 2022.

BOCHI, Andrea. **Chega ao fim a 108ª Conferência Internacional do Trabalho realizada no centenário da OIT**. Brasília, DF: Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://sinait.org.br/site/noticia-view?id=16912%2Fchega+ao+fim+a+108%3F+conferência+internacional+do+trabalho+realizada+no+centenário+da+oit>. Acesso em: 10 maio 2022.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O ambiente de trabalho, a doença e o acidente do trabalho e os desafios para empregador e empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; VILLATORE, Marco Antônio César (org.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013. v. 1.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Contribuições teóricas latino-americanas para universalização dos direitos humanos. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, DF, v. 13, nº 99, 2011.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma do TST confirma que vigia de rua não é empregado doméstico. **Notícias do TST**, Brasília, DF, 22 out 2015. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/id/16293467#:~:text=Not%C3%ADcias%20do%20TST&text=REP%C3%93RTER%3A%20Um%20grupo%20de%20moradores,uma%20vila%20durante%20quatro%20anos. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR 1001278-38.2016.5.02.0079**. Agravante: Elisabete da Silva. Agravado: Eduardo Bleiweiss Plotzky. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 27 de março de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692018477/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10012783820165020079>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados Medida provisória. **Assessoria de Imprensa**, Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/guia-para-jornalistas/medida-provisoria>. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Câmara aprova projeto que inscreve Laudelina de Campos Melo no livro de Heróis da Pátria. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 12 maio 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/874786-camara-aprova-projeto-que-inscreve-laudelina-de-campos-melo-no-livro-de-herois-da-patria>. Acesso em: 1 jun. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão da Ordem Social. **Portal da Constituição Cidadã**, Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/o-processo-constituinte/comissoes-e-subcomissoes/comissao7/comissao7. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 478/2010**. Proposta de Emenda à Constituição. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>

proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0oo190nyi5m1v8axrxcwh13ej644657.node0?codteor=755258&filename=PEC+478/2010. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC nº 478/2010**. Proposta de Emenda à Constituição. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0oo190nyi5m1v8axrxcwh13ej644657.node0?codteor=755258&filename=PEC+478/2010. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 11181/2018**. Altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para tornar definitivo o benefício de dedução da contribuição patronal paga pelo empregador doméstico de seu imposto de renda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1995. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2189076>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 1385/2007**. Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Babá. Proposto em 21 de junho de 2007, por Felipe Bornier - PHS/RJ. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2007. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=356737>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei complementar nº 248/2019**. Altera o art. 26 da Lei Complementar nº 150, de 1º de julho de 2015, para assegurar aos empregados domésticos tratamento igualitário em relação aos outros trabalhadores quanto à percepção do seguro-desemprego. Proposto por Paulo Bengtson - PTB/PA. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2228969>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei complementar nº 308/2016**. Acrescenta parágrafo único ao art. 20 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para dispor sobre a manutenção do contrato de trabalho do empregado doméstico em caso de acidente do trabalho. Proposto por Carlos Bezerra - PMDB/MT. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2094708>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 1917/2020**. Altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para dispor sobre a possibilidade de dedução do imposto de renda da pessoa física da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico durante o ano de 2020, como medida de enfrentamento à calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19). Proposto por Fábio Trad - PSD/MS. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2248301>. Acesso em: 14 jun. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 3039/2011**. Altera a legislação do Imposto de Renda Pessoa Física, permitindo a dedução das despesas anuais efetivadas pelos contribuintes com a contratação de empregados domésticos. Proposto por Aguinaldo Ribeiro - PP/PB. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=533017>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 3042/2011** Permite dedução, para efeito do imposto de renda, das despesas de saúde, inclusive para a compra de medicamentos para empregados domésticos, e dá outras providências. Proposto por Aguinaldo Ribeiro - PP/PB. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=533025>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 5549/2013**. Altera dispositivos da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. Proposto por Ruy Carneiro - PSDB/PB. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=576353>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 5444/2013**. Altera os art. 20 e 24 e acrescenta o art. 20-A à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para reduzir a contribuição previdenciária do empregado e do empregador doméstico; e modifica o inciso VII e revoga as alíneas "a" dos incisos I e III do §3º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para permitir a dedução do Imposto sobre a Renda da contribuição previdenciária total do empregador doméstico em relação a todos os empregados a seu serviço. Flaviano Melo - PMDB/AC. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=573838>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei 1917/2020**. Altera a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, para dispor sobre a possibilidade de dedução do imposto de renda da pessoa física da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico durante o ano de 2020, como medida de enfrentamento à calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19). Proposto por Fábio Trad - PSD/MS. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2248301>. Acesso em: 14 jun. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 3039/2011**. Altera a legislação do Imposto de Renda Pessoa Física, permitindo a dedução das despesas anuais efetivadas pelos contribuintes com a contratação de empregados domésticos. Proposto por Vanessa Grazziotin - PCdoB/AM. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=527779>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 413/2021**. Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para permitir a celebração de contrato de experiência na relação de trabalho doméstica. Proposto por Carlos Bezerra. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2270019>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 5354/2013**. Altera a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, que dispõe sobre o aviso-prévio, e dá outras providências. Proposto por Carlos Sampaio - PSDB/SP. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=571330>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº 607/2011**. Dispõe sobre a contravenção de discriminação no uso de elevadores sociais. Proposto por Roberto de Lucena - PV/SP. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=493563>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto-lei nº149/2022**. Altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para dispor sobre o pagamento do abono salarial ao empregado doméstico. Proposto por Ricardo Silva - PSB/SP. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2314121>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinado em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Brasília, DF: Presidência da República, 1945. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 17 jan. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 30 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452_compilado.htm. Acesso em: 13 fev. 2014.

BRASIL. **Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944**. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1944. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 5 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 5859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1972. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm . Acesso em: 6 abr. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.** Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2072%2C%20DE,demais%20trabalhadores%20Urbanos%20e%20rurais. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Governo do Brasil. **Efetuar a gestão de empregado doméstico pelo aplicativo móvel do eSocial.** Brasília, DF: Governo do Brasil, 17 jan. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/acessar-o-app-esocial-domestico>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. Governo do Brasil. **Governo Federal lança campanha pelo trabalho doméstico decente.** Brasília, DF: Governo do Brasil, 27 abr. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/04/governo-federal-lanca-campanha-pelo-trabalho-domestico-decente>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Governo Federal. **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (ESOCIAL).** Brasília, DF: Governo Federal, 2014. Disponível em: <https://login.esocial.gov.br/login.aspx>. Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001.** Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, a Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e a Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10256.htm#art1. Acesso em: 22 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.** Altera dispositivos das Leis nº: 9.250, de 26 de dezembro de 1995; 8.212, de 24 de julho de 1991; 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF:

Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm. Acesso em: 21 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 12.964, de 8 de abril de 2014. Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112964.htm. Acesso em 20 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.097, de 19 de janeiro de 2015. Reduz a zero as alíquotas da Contribuição para o PIS/PASEP, da COFINS, da Contribuição para o PIS/Pasep-Importação e da Cofins-Importação incidentes sobre a receita de vendas e na importação de partes utilizadas em aerogeradores; prorroga os benefícios previstos [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13097-2015.htm>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015. Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm#art1. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 24 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Brasília, DF: Presidência da República, 1956. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l2757.htm. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil de 1916. Brasília, DF: Presidência da República, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964.** Dispõe sobre o Estatuto da Terra, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4504.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília, DF: Presidência da República, 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 30 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial; institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036compilada.htm. Acesso em 30 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036compilada.htm. Acesso em 30 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 15 jun 2019.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.107, de 17 de março de 2022.** Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.107-de-17-de-marco-de-2022-386720207>. Acesso em 30 maio 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 16 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.964 MTE, de 1 de dezembro de 1999.** Normas sobre a contratação de empregados por “Condomínios de Empregadores Rurais”. Brasília, DF, TEM, 1999. Disponível em: <https://www.coad.com.br/files/trib/html/pesquisa/ltps/em11088.htm>. Acesso em: 27 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. **Instrução normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021**. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 16 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Resoluções do ano de 2018. **Portal de Fundo de Amparo ao Trabalhador**, Brasília, DF: MTP, 2018. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/codefat/resolucoes-2/resolucoes-por-ano/2018-2/>. Acesso em: 11 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP)**. Brasília, DF: MTP, 24 fev. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/fiscalizacao/sistema-de-registro-eletronico-de-ponto-srep>. Acesso em: 16 jun. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha direitos da trabalhadora doméstica**. Brasília, DF: MPT, 2021. Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/cartilha-direitos-das-trabalhadoras-domesticas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 17 jun. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Herança escravocrata e informalidade: desafios impostos à filiação sindical dos domésticos**. Terceira edição do simpósio sul-mato-grossense aponta longo caminho de luta pela equiparação a outras categorias de trabalhadores; primeira vítima da Covid-19 no Brasil era doméstica. Brasília, DF, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/heranca-escravocrata-e-informalidade-desafios-impostos-a-filiacao-sindical-dos-domesticos-1>. Acesso em: 14 jun. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Operação liberta trabalhadoras domésticas de situação análoga à escravidão em Natal e em Mossoró**. Brasília, DF: MPT, 02 fev. 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/operacao-liberta-trabalhadoras-domesticas-de-situacao-analoga-a-escravidao-em-natal-e-em-mossoro>. Acesso em: 12 maio 2022.

BRASIL. Portaria nº 450, de 3 de abril de 2020. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. **Diário Oficial Da União**, seção 1, Brasília, DF, ed. 66, p. 52, 06 abr. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 6 jun 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Parecer (Sf) nº 23, de 2019**. Da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 11, de 2016, que cria e regulamenta as profissões de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara. E dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7949264&ts=1630411986733&disposition=inline>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei da Câmara nº 11, de 2016**. Cria e regulamenta as profissões de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125798>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto-lei nº 2388/2011**. Acrescenta §§ 1º a 4º ao art. 3º-A da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para assegurar procedimento único e simplificado de inscrição de empregados domésticos junto aos órgãos públicos, e dá outras providências. Proposto por Paulo Paim - PT/RS. Brasília, DF: Senado Federal, 2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=520967>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Congressos no STJ discutem papel da fraternidade na construção de uma sociedade democrática. **Notícias STJ**, Brasília, DF, 08 nov. 2018. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-11-08_16-59_Congressos-no-STJ-discutem-papel-da-fraternidade-na-construcao-de-uma-sociedade-democratica.aspx. Acesso em: 18 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Recurso ordinário: RO 00006664320185100009 DF**. Recorrente: José Filho Alves da Silva. Recorrido: Ludgero Santos Neto. Relator: Desembargador: Dorival Borges. 16 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1137174638/inteiro-teor-1137174658>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Embargos de declaração: ED 0001209-25.2014.5.01.0401**. Recorrente: Gildo da Conceição. Recorrido: Indústria de Papel R. Ramezoni. Relator: Fernando Antonio Zorzenon da Silva. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509577795/embargos-de-declaracao-ed-12092520145010401-rj/inteiro-teor-509577895>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Processo nº 0100863-56.2020.5.01.0471 (ROT)**. Recorrente: Marinalva Goncalves Neves Cardozo. Recorridos: Eden Jones Teto Dair Ribeiro, Heloisa Helena Villela Duarte Quaresma e Penha Joalina Dair. Relator: Desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Rio de Janeiro, 22 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100863-56.2020.5.01.0471/1#82e4411>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Recurso ordinário: RO 00010725220115010432**. Recorrente: Luiz de França Martins e Gevanea Bernardo de Araújo. Recorrido: Enio São Paulo Paura. Relator: Leonardo Dias Borges. Rio de Janeiro, 1 de abril de 2013. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1132611667/recurso-ordinario-ro-10725220115010432-rj/inteiro-teor-1132611934>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Recurso ordinário: 01001248220215010266 (RORSum)**. Recorrente: Carlos Antônio Cunha Fernandes. Recorrido: Maria da Silva Sales Santos, Leni Cunha Fernandes. Relator: Glaucia Zuccari Fernandes Braga. 13 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/0100124-82.2021.5.01.0266/1#28d1d6c>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/TRT_rev_53_Revista_com+links.pdf/361b2199-a385-4fcb-bf64-7639be316327. Acesso em: 29 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Processo nº 0000880-56.2017.5.10.0013 (RO)**. Recorrente: Denise Santos Garcia. Recorrido: Ivonete Marques de

Lacerda. Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos. 18 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1138526800/recurso-ordinario-trabalhista-ro-8805620175100013-df>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Processo nº 0000612-96.2019.5.13.0029 (RO)**. Recorrente: Izaac Adolfo Mariano. Recorrido: Fernando Antonio Monteiro, Autódromo Internacional da Paraíba. Relator: Paulo Maia Filho. 17 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/795129996/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6129620195130029-0000612-9620195130029/inteiro-teor-795130010>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). **Processo nº 0011450-93.2017.5.15.0003**. Embargante: Almir Mantuan. Embargado: V. Acórdão (Id 7b7d9e1). Relatora: Maria Cristina Brizotti Zamunér. 19 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011450-93.2017.5.15.0003/2#791741f>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). **Processo nº ATSum- 0010834-33.2020.5.15.0062**. Embargante: Elaine Regina Pineda. Embargado: Nelson Leonel dos Santos. Relator: Alexandre Vieira dos Anjos. 19 de outubro de 2021. Disponível em: [https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/65881604/%293GO-OJ5,-\\$,?highlight=trabalhador,dom%C3%A9stico,conven%C3%A7%C3%A3o,coletiva,aplic%C3%A1vel,EC,72](https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/65881604/%293GO-OJ5,-$,?highlight=trabalhador,dom%C3%A9stico,conven%C3%A7%C3%A3o,coletiva,aplic%C3%A1vel,EC,72). Acesso em: 4 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19ª Região). **Processo nº 0000189-53.2020.5.19.0056 (RO)**. Recorrente: Maria Quino Franca Braga. Recorrido: Vanézia Conceição Machado. Relator: Laerte Neves de Souza. 12 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000189-53.2020.5.19.0056/1#9d74bea>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Processo nº 1000812-83.2019.5.02.0032 SP**. Recorrente: Doraci Pereira da Silva. Recorridos: Arantes Jose Noronha Junior e Ariane Marcela Dias Silveira. Relatora: Wilma Gomes da Silva Hernandes. 1 de março de 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1174963659/10008128320195020032-sp/inteiro-teor-1174963669>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Processo nº ATOrd 1002346-43.2016.5.02.0719**. Reclamante: Waldemira Sampaio. Reclamado: Espólio de Lucia Aparecida Almeida Felisoni e Outros (5). Juiz: Jerônimo José Martins Amaral. 17 de setembro de 2021. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/1002346-43.2016.5.02.0719/1#4c4a326>. Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Processo nº ATOrd 1000561-07.2020.5.02.0040**. Reclamante: Flavia Pereira Andrade Souza. Reclamado: Thereza de Oliveira Pedrosa Moretto. Juiza: Lorena Cordeiro de Vasconcelos. 29 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002346-43.2016.5.02.0719/1#4c4a326>. Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso ordinário: RO 1000417-59.2018.5.02.0054**. Recorrente: Chirlei dos Santos Araujo. Recorrido: Belino Tancredo Righetto. Relator: Marcelo Freire Goncalves. 12 de junho de 2019. Disponível em

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000417-59.2018.5.02.0054/2#5d238f4>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Processo nº 0000211-82.2014.5.03.0019 (ROT)**. Recorrentes: Mario Lúcio Mattos Cattony (Espólio de) (1), Eduardo Carlos Guimarães e Outros (2). Recorridos: Os Mesmos e (1) MFC Consultoria Ltda. (2). Relator: Convocado Ricardo Marcelo Silva. 24 de junho de 2015. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/823561876/recurso-ordinario-trabalhista-ro-211201401903004-0000211-8220145030019/inteiro-teor-823561886>. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Processo nº 0010010-93.2020.5.03.0002 (RORSum)**. Recorrente: Edoliza Rosa de Oliveira. Recorrido: Paulo Henrique de Carvalho Chamon, Almerica Carvalho Chamon. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Minas Gerais, 5 de junho de 2022. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1146318167/rops-100109320205030002-mg-0010010-9320205030002/inteiro-teor-1146318177>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso ordinário**: RO 0010372-05.2021.5.03.0150. Recorrentes: Vanilda Maria da Silva Ribeiro, Maria Cristina Guerriero. Recorridas: Vanilda Maria da Silva Ribeiro, Maria Cristina Guerriero. Relator: Marcus Moura Ferreira. 6 de abril de 2022. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1452174560/recurso-ordinario-ro-103720520215030150-mg-0010372-0520215030150/inteiro-teor-1452174799>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Aplicativo “Laudelina” auxilia trabalhadoras domésticas a conhecerem seus direitos. **Notícias**, Porto Alegre, 18 out. 2017. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/147038>. Acesso em: 17 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **HTE nº 0020707-03.2021.5.04.0006**. Reclamante: Thiane Magnus. Reclamado: Maria Angela Tschiedel Dillenburg. Juíza: Marcia Padula Mucenic. 6. Vara do Trabalho de Porto Alegre, 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=0002006-84.2014.5.04.0411>. Acesso em: 18 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 0021002-13.2021.5.04.0015 (ROT)**. Recorrente: Geneci Duarte Vascomcelos. Recorrido: Neila de Conto Moller. Relator: Joao Paulo Lucena. 23 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/r-0YKwek8WbCjfOo4oNBDw?&tp=insalubridade+empregado+dom%C3%A9stico>. Acesso em: 30 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 0020992-30.2019.5.04.0664 (ROT)**. Recorrente: Geni Figueredo Ramos. Recorrido Irma Ghidini Bassani; Jucélia de Fátima Vassoler e Valdemar Bassani. Relator: Roger Ballejo Villarinho. 6 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020992-30.2019.5.04.0664/2#3398f64>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 0021051-94.2016.5.04.0026 (ROT)**. Recorrente: Mirian da Silva Paz. Recorrido: Iroalda Borges

Ribeiro, Horalda Coimbra Borges (Sucessão de). Relator: Beatriz Renc. Porto Alegre, 27 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/0021051-94.2016.5.04.0026/1#5d31b0a>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 0021094-29.2018.5.04.0004 (ROT)**. Recorrente: Marciano Testa. Recorrido: Juliana Oliveira Renner. Relator: Manuel Cid Jardon. 29 de julho de 2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021094-29.2018.5.04.0004/2#bdac99e>. Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 0020946-94.2016.5.04.0551 (ROT)**. Recorrente: Espólio de Ayres Marinho Cerutti. Recorrido: Janeti Balem. Relator: Joao Paulo Lucena. 16 de agosto de 2018. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/WMYRsieW27BWkFnuCBFnbA?>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 0021119-70.2018.5.04.0221 (ROT)**. Recorrente: Paula Carine Danoski. Recorrido: Gilberto Pires Medeiros Filho. Relator: Emilio Papaleo Zin. 21 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RXMdD1dWKZiDCgfmZzA5IQ?&tp=insalubridade+empregado+dom%C3%A9stico>. Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 0002006-84.2014.5.04.0411 (RO)**. Reclamante: Neida Peres Souza. Reclamado: Jeane Dalva Vicente Rosa. Juíza: Patrícia Dornelles Peressutti. Vara do Trabalho de Viamão. 30 de junho de 2015. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=0002006-84.2014.5.04.0411>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº 020054-76.2019.5.04.0812 (ROT)**. Reclamante: Isolda Rodrigues Gasque. Reclamado: Joao Batista Bichet da Cruz e Outros (3). Relator: Daniel de Sousa Voltan. 13 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021051-94.2016.5.04.0026/1#5d31b0a>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº ATOrd 0020713-75.2020.5.04.0028**. Reclamante: Teresinha Domingas de Conto. Reclamado: Zuleica de Freitas. Juiz: Anne Schwanz Sparremberger. 19 de abril de 2022. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020713-75.2020.5.04.0028/1#7c312fe>. Acesso em: 26 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº ATOrd 0020268-39.2016.5.04.0241**. Autor: Janaise Alves de Oliveira. Réu: Moira Panziera Batista. Juiz: Carlos Alberto May. 9 de junho de 2020. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020268-39.2016.5.04.0241/1#fa6d844>. Acesso em: 30 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Processo nº ATOrd 0021191-47.2019.5.04.0019**. Reclamante: Maria Leonor Araujo. Reclamado: Suely Gomes Coelho e Outros (2). Juíza: Simone Moreira Oliveira Paese. 19 de maio de 2022. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021191-47.2019.5.04.0019/1#4b960d4>. Acesso em: 30 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Remessa necessária cível: 5002594-83.2016.404.7115 RS 5002594-83.2016.404.7115**. Parte Autora: Oldair Balz. Parte Ré: União - Advocacia Geral da União. Relatora: Desembargadora Federal Marga Inge Barth Tessler. 17 de maio de 2017. Disponível em: <https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/459915514/remessa-necessaria-civel-50025948320164047115-rs-5002594-8320164047115/inteiro-teor-459915651>. Acesso em: 27 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região). **Processo nº 0001810-92.2017.5.07.0034 (ROT)**. Recorrente: Tivit Terceirizacao de Processos, Servicos e Tecnologia S/A. Recorrido: Gilmagno Freitas Costa. Relator: Jose Antonio Parente da Silva. 13 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001810-92.2017.5.07.0034/2#ff27f98>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ação direta de inconstitucionalidade (ADI) 5.826**. Requerente: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – Fenepospetro. Requerido: FENATTEL - Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas. Relator: Min. Edson Fachin. 14 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 17 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR 118926920155150087**. Agravante: Elson Gonçalves Dias. Agravado: Iraldo Ferreira de Souza. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. 2 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212812010/inteiro-teor-1212812109>. Acesso em: 27 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR - 785-20.2011.5.06.0022** (tramitação eletrônica). Agravante(s): Jetro Travassos Moura e Outros. Agravado: Severino Cezário Barbosa de Lima. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 23 de outubro de 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=146630&anoInt=2013>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR 711-77.2016.5.05.0002** (Tramitação Eletrônica). Agravante: Tamara Efigênia Paixão de Carvalho Lima. Agravado: Tel Centro de Contatos Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 7 de maio de 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=35433&anoInt=2018>. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR 1263-34.2012.5.03.0068** (Tramitação Eletrônica). Agravante: Célio Luiz de Medeiros. Agravado: Maria Lúcia de Abreu Araújo - ME. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 10 de abril de 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1263&digitoTst=34&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0068&submit=Consultar>. Acesso em: 16 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR 4210562-07.2010.5.05.0000**. Agravante(s): Eugênio Silva Carvalho e Outros.

Agravado: José Roberto de Melo. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. 19 de setembro de 2016. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=4210562&digitoTst=07&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista:** AIRR 25-91.2019.5.09.0124. Agravante: Nelcimara das Brotas Martins. Agravado(s): Silvio Luis Zan e Outros. Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin. 23 de outubro de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=223974&anoInt=2020>. Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista:** AIRR 189-61.2017.5.12.0021. Agravante: Adriana Dirschnabel. Agravado: Vera Lúcia Wypyck Ferreira Ramos. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. 3 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=189&digitoTst=61&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0021&submit=Consultar>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista:** Ag-RR-1963-89.2017.5.05.0161. Agravante: Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS. Agravado: Rui Barbosa Nepomuceno. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 26 de novembro de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=50531&anoInt=2020>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista:** AIRR-3400-66.2013.5.17.0002. Agravante: Carlos Henrique Rabbie. Agravado(s): Espírito Santo Centrais Elétricas S. A. - Escelsa e Outra. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=3400&digitoTst=66&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0002&submit=Consultar>. Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista:** AIRR - 12846-94.2016.5.15.0018. Embargante: Maria Flavia Reimao de Deo Fragoso. Embargado: Ângela Gomes Bello de Barros. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 29 de novembro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=12846&digitoTst=94&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0018&submit=Consultar>. Acesso em: 4 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em recurso de revista:** ARR 10248-27.2016.5.15.0097. Agravante e Recorrente: Douglas Mondo. Agravado e Recorrido: Dirce Leite dos Santos. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 29 de agosto de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753181713/arr-102482720165150097/inteiro-teor-753181756>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Doméstica que trabalhava 30 horas não receberá diferenças sobre salário mínimo integral**. Brasília, DF: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/domestica-que-trabalhava-30-horas-nao-recebera-diferencas-sobre-salario-minimo-integral>. Acesso em 25 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-1**. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Brasília, DF: TST, 2004. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm. Acesso em 25 maio 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR - 1001176-77.2018.5.02.0036**. Embargante: Marileize Malatesta. Embargado(a): Francesca di Marco Romagnoli e Outra. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 9 de abril de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=86128&anoInt=2020>. Acesso em: 20 maio 2022..

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR - 11036-97.2018.5.03.0099**. Recorrente: Alzemira Nogueira de Lima. Recorrido(s): Alcebiades Sampaio Neto e Outra. Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin. 8 de maio de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=305526&anoInt=2019>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR - 20206-81.2016.5.04.0731**. Recorrente: WMS Supermercados do Brasil Ltda. Recorrida: Karoline Mariane Dalcice da Luz. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. 14 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/810386118/recurso-de-revista-rr-202068120165040731>. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR - 224300-21.2009.5.02.0010**. Recorrente: Severino Toscano do Rego Melo. Recorrido: Telma Francisca Santos. Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. 14 de agosto de 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=38299&anoInt=2013>. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 383 do TST**. Jornada de Trabalho. Registro. Ônus da Prova (Incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nº 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Brasília, DF: TST, 2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulascomindice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRAVERMAN, Harry. BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital**: the degradation of work in the twentieth century. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. New York: Monthly Review Press, 1998.

BRAVERMAN, Harry. **Labor and monopoly capital**: the degradation of work in the twentieth century. Traduzido por Nathanael C. Caixeiro. 3. rd. ed. New York: Monthly Review Press, 1998.

BUTLER, Judith. El anhelo de reconocimiento. *In*: BUTLER, Judith. **Deshacer el género**. Barcelona: Paidós, 2006. *E-book*.

CALVET, Otavio. **Consórcio de empregadores urbanos: uma realidade possível**. São Paulo: LTr, 2002.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Uma análise do princípio contramajoritário como elemento do controle de constitucionalidade em um Estado Democrático de Direito**. [S. l.], 08, 2014 Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6ad4174eba19ecb5>. Acesso em: 22 maio 2022.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. Aos que não veem que não veem aquilo que não veem: sobre fantasmas vivos e a observação do direito como sistema diferenciado (Apresentação). *In*: DE GIORGI, Alessandro. **Direito, tempo e memória**. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. Serviço público e regulação sistêmica. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes. **Direito e diferenciação social**. São Paulo: Saraiva, 2011.

CAMPOS, Clecius. Domésticas procuram por cursos de capacitação. Qualificação e profissionalização do trabalhador podem ser o caminho para manter empregos em tempos de crise. **Acessa.com.**, [S. l.], 27 abr. 2009. Disponível em: <https://www.acesa.com/educacao/arquivo/profissoes/2009/04/27-domestica/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28ª ed. atualizado por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2003.

CARVALHO, Catarina de Oliveira. **Direito do trabalho +crise= crise do direito do trabalho?** 1. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

CARVALHO, Marcio Bernardes de. **Trabalho e sociabilidade**. Curitiba: Intersaberes, 2019.

CASA BOMBRIL. **A Casa Bombril oferece diversos cursos para aperfeiçoar os cuidados domésticos**. São Paulo. 30 jun. 2015. Facebook: @BombrilOficial. Disponível em: <https://www.facebook.com/BombrilOficial/photos/a-casa-bombril-oferece-diversos-cursos-para-aperfei%C3%A7oar-os-cuidados-dom%C3%A9sticos-s/1006485129385347>. Acesso em: 18 jun. 2022.

CASA BOMBRIL. **Presidente do Conselho Deliberativo do Instituto Roberto Sampaio Ferreira e idealizadora da Casa Bombril**. São Paulo, 20 set. 2011. Facebook: @BombrilOficial. Disponível em: <https://bombril.com.br/sobre/imprensa/visualizar/casa-bombril>. Acesso em: 16 jun. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017**. 15ª ed. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Gabriel. Cidade gaúcha tem escassez de empregadas domésticas. **Veja**, São Paulo, 10 maio 2014. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/cidade-gaucha-tem-escassez-de-empregadas-domesticas/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC). **TIC cultura**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://cetic.br/pt/pesquisa/cultura/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC). **TIC domicílios**. São Paulo, 2022. Disponível em: https://basedosdados.org/dataset/tic-domicilios?external_link=Baixar+%28Microdados%29. Acesso em: 19 jun. 2022.

CESARINO JUNIOR. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

CHADE, Jamil. **Brasil terá terceira pior taxa de expansão real do PIB no mundo em 2022, diz ONU**. [S. l.], 13 jan. 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2022/01/13/brasil-tera-3-pior-taxa-de-expansao-real-do-pib-no-mundo-em-2022-diz-onu.htm>. Acesso em: 23 maio 2022.

CHAMAWILL conecta clientes e profissionais para serviços gerais. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.techtodo.com.br/tudo-sobre/chamawill/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

CLAM, Jean. A autopoiese no direito. Tradução de Caroline Graeff. *In*: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano; CLAM, Jean. **Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

COCA, Juan R.; PINTOS, Juan Luis. (Re) construcción analógica y policontextual de la actividad científica. **Argumentos de Razón Técnica**, [S. l.], p. 13-26, 2008.

COIMBRA, Rodrigo. Direitos transindividuais trabalhistas: jurisdição trabalhista coletiva e direito objetivo. **Processos Coletivos**, Porto Alegre, v. 3, nº 3, 01 set. 2012. Disponível em: <http://www.processoscoletivos.net/revista-eletronica/36-volume-3-numero-3-trimestre-01-07-2012-a-30-09-2012/1001-direitos-transindividuais-trabalhistas-jurisdicao-trabalhista-coletiva-e-direito-objetivo>. Acesso em: 02 jan. 2015.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico, a Convenção nº 189 da OIT e a legislação brasileira. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTR, 2014.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho. **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico**, Paraná, v.2, 17ª ed., p. 49-50, abr. 2013.

CONCEIÇÃO, E. B. A negação da raça nos estudos organizacionais. *In*: EnANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais eletrônicos [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). **Quienes somos**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://conlactraho.org/quienes-somos/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

CONHEÇA a Helpling, aplicativo que ajuda você a contratar uma diarista. *In*: AMANDO Cozinhar. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://parafuzo.com/diarista-aplicativo/>Acesso em 18 jun. 2022.

CONVENÇÃO Coletiva de Trabalho 2022/2023. [S. l.], 22 mar. 2022. Disponível em: http://www.sindomestica.com.br/cct2022x2023_sedesp_rev2.pdf.pdf. Acesso em: 6 jun. 2022.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. Uma leitura marxista do trabalho doméstico. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 75, nº 3, mar. 2011.

COSTA, Bernardo Leandro Carvalho Costa; ROCHA, Leonel Severo (org.). **Atualidade da Constituição**: o constitucionalismo em Luhmann, Febbrajo, Teubner e Vesting. Porto Alegre: Fi, 2020.

COSTA, Bernardo Leandro Carvalho; ROCHA, Leonel Severo. **Constitucionalismo social**: constituição na globalização. Curitiba: Appris, 2020.

COSTA, Késsia Rodrigues; GOMES, Ana Virgínia Moreira. A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 42, nº 168, mar./abr. 2016.

COSTA, Orlando Teixeira da. Da profissão de empregado doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª. Região**, Belém, ano 6, nº 10, jun. 1973.

CUNHA, Edilson Alkim. **A liberdade sindical**. Tradução de Edilson Alkim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994.

DA MATTA, Roberto. **O que faz o Brasil, Brasil?** 11ª ed. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 9, nº 1, mar./jun. 2008. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2015.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. **Nações Unidas Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 maio 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELMAS MARTY, Mireille. **Les forces imaginantes du droit**: le relatif et l'universal. Paris:

Le Seuil, 2004.

DELMAS-MARTY, Mireille. **Por um direito comum**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Trabalho doméstico no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 30 maio 2022.

DIARÍSSIMA permite a procura de diaristas pelo cliente. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.techtodo.com.br/tudo-sobre/diarissima-app/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

DIMAGGIO, Paul *et al.* Social implications of the internet. **Annual Review of Sociology**, [S. l.], v. 27, 2001. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2678624>. Acesso em: 21 jul. 2008.

DIZARD, Wilson P. **A nova mídia**: a comunicação de massa na era da informação. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

DOMÉSTICA LEGAL. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://domesticalegal.com.br/>. Acesso em 20 jun. 2022.

DONAS de casa têm dificuldades para contratar domésticas em Rio Preto. **G1**, São José do Rio Preto, 17 out. 2012. Disponível em: <https://g1.globo.com/sao-paulo/sao-jose-do-rio-preto-aracatuba/noticia/2012/10/donas-de-casa-tem-dificuldades-para-contratar-domesticas-em-rio-preto.html>. Acesso em: 18 jun. 2022.

ENGELMAN, Wilson. Nanotecnologias e direitos humanos. **Cadernos de Direito Actual**, [S. l.], n. 9, p. 441-487, 2018. Núm. Ordinário. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/325/201>. Acesso em: 20 jun. 2022.

EQUALS GLOBAL PARTNERSHIP. **Equals in Tech Awards**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.equalsintech.org/awards>. Acesso em 20 jun. 2022.

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Trabalho doméstico**: direitos e deveres. [S. l.], 7 fev. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fJ5ilZRWxRQ>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ESPÍRITO SANTO. Ministério Público do Trabalho. MPT em quadrinhos. **Doméstica sim!**, Vitória, ed. 58, 2021. Disponível em: <http://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/domestica-sim/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

ESPOSITO, Elena. **L'operazione di osservazione**. Milano: Franco Angeli, 1992.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS (Fenatrad). Fenatrad faz articulação para garantir direitos históricos na PEC das trabalhadoras domésticas. **Notícias Gerais**, Brasília, DF, 3 dez. 2013. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2013/12/03/vivamus-consequat-urna-eget-magna-ornare/>. Acesso em: 9 maio 2022.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS (Fenatrad). **Institucional**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/institucional/>. Acesso em: 1 jun. 2022.

FEDERICI, Silvia. **Revolución em punto cero**: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Buenos Aires: Traficantes de Sueños. 2017.

FERRARI, Irany. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Função social da dogmática jurídica**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FERRAZ, Basto Ferraz; RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial. *In*: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19., Fortaleza, 2010. **Anais eletrônicos [...]**. Disponível em: [http://www.publicadireito.com.br/conp FERRAZ, Basto Ferraz edi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conp/FERRAZ, Basto Ferraz edi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf). Acesso em: 17 ago. 2018.

FERREIRA FILHO, M. G. **Direitos humanos fundamentais**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto, PT, Vida Económica, 2012. Disponível em: [https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79917/1/Sociedade% 20da%20austeridade.pdf](https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79917/1/Sociedade%20da%20austeridade.pdf). Acesso em: 27 abr. 2022.

FINCATO, Denise Pires; GUIMARÃES, Cintia. Agenda para erradicação e proteção do trabalho infantil: programa de políticas públicas para educação, visando à inserção do indivíduo no mercado laboral via trabalhabilidade e controle judicial. *In*: SHEREMETIEFF, Adriana Henrichs (org.). **Visões contemporâneas sobre políticas públicas**. Rio de Janeiro: Pembroke Collins, 2021. Disponível em: [https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18430/2/Agenda_para_erradicao_e_proteo _do_trabalho_infantil_programa_de_polticas_pblicas_para_educacao_visando_a_insero.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18430/2/Agenda_para_erradicao_e_proteo_do_trabalho_infantil_programa_de_polticas_pblicas_para_educacao_visando_a_insero.pdf). Acesso em: 23 jun. 2022.

FISCHER-LESCANO, Andreas; TEUBNER, Gunther. Regime Collisions: the vain search for legal unity in the fragmentation of global law. **Michigan Journal of International Law**, [S. l.], v. 25, 2004.

FORNASIER, Mateus de Oliveira.; BONFADA, Fernanda Barboza; SPINATO, Tiago Protti. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, p. 8, 2017. Disponível em [https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/ index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057](https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057). Acesso em 18 jun. 2022.

FREITAS, Lenara Giron de. **A estrutura do sistema do direito do trabalho em uma sociedade mundial além da OIT**: OMC e organizações sindicais internacionais. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), São Leopoldo, 2015.

FREITAS, Lenara Giron de; FREITAS, Rodrigo. A evolução da regulamentação do trabalho doméstico: principais diferenças entre o trabalhador doméstico e o trabalhador urbano e suas complexidades. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, ano 46, v. 209, p 187, jan/fev 2020.

FREITAS, Lenara Giron. A auto-organização do sistema do direito do trabalho na sociedade hipercomplexa. **Revista de Direito Mackenzie**, São Paulo, v. 12, 2018.

FREITAS, Rodrigo de. Sindicato do Empregador Doméstico: o que é e para que serve. **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 21 ago. 2020 Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/sindicato-do-empregador-domestico/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

FRIZZERA, Mariana Paiva; MOREIRA, Nelson Camatta. Movimento feminista e reconhecimento das donas de casa na obra de Clarice Lispector. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, v. 7, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9012>. Acesso em: 18 jun. 2022.

GAMEIRO, Paulo Alexandre Dias. **Comunicação e improbabilidade**: o caso do meio de comunicação simbolicamente generalizado “amor”. [S. l.]: Bubok, 2011. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/gameiro-paulo-comunicacao-e-improbabilidade.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

GARCÍA AMADO, Juan Antonio. A sociedade e o direito na obra de Niklas Luhmann. In: ARNAUD, André-Jean; LOPES JR, Dalmir (org). **Niklas Luhmann**: do sistema social à sociologia jurídica. Tradução de Dalmir Lopes Jr., Daniele A. da S. Mão e Flávio E. Riche. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004. p. 335.

GENOVESI, Bruno *et al.* Da família, mas nem tanto: o penoso cotidiano das empregadas domésticas no Brasil. **Esquinas**, São Paulo, 10 mar. 2021. Disponível em: <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/familia-mas-nem-tanto-cotidiano-empregadas-domesticas-brasil/>. Acesso em: 30 maio 2022.

GETNINJAS. **Como funciona**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/#what-is-getninjas>. Acesso em: 17 jun. 2022.

GIDDENS, Anthony. **Runaway world**: how globalization is reshaping our lives. New. York: Routledge, 2002.

GOMES, Marcel. Trabalho-doméstico - Economia aquecida gera escassez de trabalhadores domésticos. **Desafios do Desenvolvimento**, Brasília, DF, ano 8, ed. 66, 27 jul. 2011. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2511:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 18 jun. 2022.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual do emprego e do empregador doméstico**. São Paulo: LTr, 1997.

GONZALEZ, Yasmin. O que é personal diet? In: NUTMED: cursos de nutrição. Rio de Janeiro, 29 abr. 2018. Disponível em: <https://nutmed.com.br/blog/nutricao-clinica/o-que-e-personal-diet#:~:text>

=Voc%C3%AA%20sabe%20o%20que%20%C3%A9, personalizada%2C%20respeitando%20t odas%20as%20 individualidades. Acesso em: 5 jun. 2022.

GRAHAM, Sandra Lauderdale. **Proteção e obediência**: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro 1860-1910. Tradução Viviana Bosi. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

GROTIUS, Hugo. **O direito da guerra e da paz**. Ijuí: Unijuí, 2004. v. 1.

GUERRA FILHO; Willis Santiago. **Autopoiese do direito na sociedade pós-moderna**: introdução a uma teoria social sistêmica. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

GUERRA, Sidney. **Organizações internacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

GÜNTHER, Gotthard. Life as poly-contextuality. **Vordenker**, [S. l.], Feb., 2004. Disponível em: http://www.vordenker.de/ggphilosophy/gg_life_as_polycontextuality.pdf. Acesso em: 12 abr. 2022.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Princípios da filosofia do direito**. Tradução de Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

HELPING. **Find your cleaner online**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.helping.com/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

HIRATA, Helena. Trabalho doméstico: uma servidão “voluntária”? *In*: GOUDINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**. A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003.

HORA DO LAR. São Paulo, 2022. Disponível em: https://conteudo.horadolar.com.br/trial-teste-gratis-para-domesticos?utm_source=googleads&utm_medium=cpc&utm_content=semrank&utm_campaign=semrank&gclid=Cj0KCQjwkruVBhCHARIsACVIiOxdESM3zxlpJzana9DgsmNSTCPT_SFmi8qtb6y5tzFztZQjAoPypq4aAtr2EALw_wcB. Acesso em 20 jun. 2022.

HORVATH JUNIOR, Miguel. **A previdência social em face da globalização**. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público e privado do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Perfil dos trabalhadores domésticos nas seis regiões metropolitanas investigadas pela pesquisa mensal de emprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2006. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=emprego%20dom%C3%A9stico&start=2420>. Acesso em: 05 maio 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Estudo revela situação vulnerável de trabalhadoras domésticas durante a pandemia**. Brasília, DF: IPEA, 10 jun

2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35807. Acesso em 18 jun. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: principais resultados. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=grifo>. Acesso em: 14 jun. 2022.

INSTITUTO NELSON WILLIAMS. **Dia internacional dos direitos humanos**. São Paulo, 10 dez. 2021. Disponível em: <https://inw.org.br/dia-internacional-dos-direitos-humanos/#:~:text=Atualmente%2C%20a%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20de,documento%20mais%20traduzido%20do%20mundo>. Acesso em: 25 jun. 2022.

ITALIA. Legge 2 aprile 1958, n. 339. **Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**, Roma, nº 93, p. 1677, 2 apr. 1958. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1958-04-02;339!vig>. Acesso em: 16 jun. 2022.

JAEGER, Odair José. **Justiça restaurativa na perspectiva sistêmica de Niklas Luhmann**. 2018. 84 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/85875/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022. Acesso em: 16 jun. 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

JUIZ DE FORA. Prefeitura Municipal. **Casa doméstica cidadã é inaugurada com a presença do prefeito**. Juiz de Fora: Prefeitura de Municipal, 2008. Disponível em: <https://www.pjf.mg.gov.br/noticias/view.php?modo=link2&idnoticia2=16534>. Acesso em: 18 jun. 2022.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KING, Michael., ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

KUNZLER, Caroline de Moraes. A teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 9, nº 16, 2004.

LAFER, Celso. A declaração universal dos direitos humanos: sua relevância para a afirmação da tolerância e do pluralismo. *In*: BOITEUX, Elza Antonia Pereira Cunha. O princípio da solidariedade e os direitos humanos de natureza ambiental. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 105, jan. 2010.

LARRANAGA ZENI, Nelson. Los derechos humanos fundamentales em las relaciones laborales. *In*: BRAVO, Alvaro Sánchez; AZEVEDO, André Jobim; STUMER, Gilberto. **Congresso internacional de direito do trabalho**. Porto Alegre: PUCRS, 2014.

LEÓN, Lucas Pordeus. Brasil tem 152 milhões de pessoas com acesso à internet. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 23 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-08/brasil-tem-152-milhoes-de-pessoas>

com-acesso-

internet#:~:text=Pesquisa%20promovida%20pelo%20Comit%C3%AA%20Gestor, anos%20t%C3%AAm%20internet%20em%20casa. Acesso em: 19 jun. 2022.

LIPOVETZKY, Jame César. **Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino- Brasileiro e Latino- Americano**. São Paulo: LTr, 2011.

LOPES JÚNIOR, Dalmir. O contrato como intertextualidade: o papel do direito privado em face da policontextualidade. *In*: SCHWARTZ, Germano (org.). **Juridicização das esferas sociais e fragmentação do direito na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 147-169.

LOPES, Otávio Brito. Consórcio de empregadores rurais - Uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate ao controle da informalidade das relações trabalhistas entre produtores e trabalhadores rurais. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, DF. ano 5, nº 111, ago. 2011.

LOPEZ, Felix Garcia; ABREU, Rafael. **A participação das ONGs nas políticas públicas: o ponto de vista de gestores federais**. Brasília, DF: Ipea, 2014. (Texto para discussão, 1949). Disponível em: <https://sbsa.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Estudo-a-participa%C3%A7%C3%A3o-das-ONGS.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022.

LUBICH, Chiara. **Ideal e luz**. pensamento, espiritualidade e mundo unido. São Paulo: Cidade Nova, 2003.

LUHMANN, Niklas *et al.* **Sociedad y sistema: la ambición de la teoría**. 1984.

LUHMANN, Niklas, **Legitimação pelo procedimento**. Tradução de Maria da Conceição Corte-real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980.

LUHMANN, Niklas. **A improbabilidade da comunicação**. Lisboa: Vega, 2001.

LUHMANN, Niklas. **Como es posible el orden social?** Tradução de Pedro Morandé Court. Ciudad de México: Herder, 2009.

LUHMANN, Niklas. El derecho con sistema social. **No Hay Derecho**, [S. l.], n. 11, ago./out. 1994.

LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 2002. (Colección teoría social).

LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Tradução de Javier Torres Nafarrate. 2ª ed. Ciudad de México: Herder, 2005.

LUHMANN, Niklas. **Glossário sobre la teoría social de Niklas Luhmann**. Tradução de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. Ciudad de México: Universidade Iberoamericana, 1996.

LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2009.

LUHMANN, Niklas. **Introdução à teoria dos sistemas**: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Tradução de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010.

LUHMANN, Niklas. Introducción a la teoría de sistemas. **Reís**, Madrid, v. 85, nº 99, 1996.

LUHMANN, Niklas. La contingencia como atributo de la sociedad moderna. *In*: BERAIN, José. **Las consecuencias perversas de la modernidad**. 2ª ed. Barcelona: Anthoropos, 1989.

LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de México: Herder: Universidad Iberoamericana, 2007.

LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Ciudad de Mexico: Universidad Iberoamericana, 2006.

LUHMANN, Niklas. **Law as a social system**. Oxford: Oxford University Press, 2004.

LUHMANN, Niklas. **Legitimação pelo procedimento**. Trad. de Maria da Conceição Corte – Real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980.

LUHMANN, Niklas. **O Amor como paixão**: para a codificação da intimidade. Lisboa: DIFEL; Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1991.

LUHMANN, Niklas. **O direito da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes: 2016.

LUHMANN, Niklas. Operational closure and structural coupling: the differentiation of the legal system. **Cardozo L. Rev.**, [S. l.], v. 13, 1991.

LUHMANN, Niklas. **Organización y decision**: autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo”. Tradução de Dário Rodriguez Mansilla. Chile: Instituto de Sociologia. Universidade Iberoamericana, 2005.

LUHMANN, Niklas. **Poder**. Tradução de Martine Creusot de Rezende Martins. 2ª ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992.

LUHMANN, Niklas. Por que uma “Teoria dos Sistemas”? *In*: NEVES, Clarissa Eckert Baeta; SAMIOS, Eva Machado Barbosa. **Niklas Luhmann**: a nova teoria dos sistemas. Porto Alegre: UFRGS, Ed. da Universidade, 1997.

LUHMANN, Niklas. **Sistemas sociais**: esboço de uma teoria geral. Petrópolis: Vozes, 2016.

LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983.

LUHMANN, Niklas. Tautology and paradox in the self-description of modern society. **Sociological Theory**, [S. l.], v. 6, nº 1, 1988.

LUHMANN, Niklas. **The autopoiesis of the social systems**. Essays on self-reference. New York. Columbia University Press, 1990.

LUHMANN, Niklas. The future cannot begin: temporal structures in modern society. *In*: LUHMANN, Niklas **The differentiation of society**. [S. l.], 1982.

LUHMANN, Niklas. **The self-reproduction of law and its limits**. conference materials: autopoiesis in law and society. Florence: European University Institute. 1984.

LUHMANN, Niklas; SCHORR, Karl-Eberhard. **El sistema educativo**: problemas de reflexión. Guadalajara: Dirección de Publicaciones, 1993.

LUHMANN, Niklas. **La teoria sociologica de Niklas Luhmann**. Tradução de Alejandro Navas. Pamplona: Ediciones Universidade de Navarra, 1989.

MACHIDA, Kenzô. Superqualificação gera falta de empregadas domésticas no Brasil. **Jornal Hoje**, São Paulo, 22 jan. 2013. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2013/01/superqualificacao-gera-falta-de-empregadas-domesticas-no-brasil.html>. Acesso em: 18 jun. 2022.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Direito coletivo do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Ltr1993. v. 3.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Direito individual do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 2.

MAINARDI, Eduardo Bocaccio; ROSA, Pedro Gerstner da; STÜRMER, Gilberto. Sobreaviso e prontidão. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 41, nº 1, p. 26, 2015. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11485/2/Sobreaviso_e_Prontidao.pdf. Acesso em: 29 maio 2022.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional-das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, p. 13-49, 1998.

MANSILLA, Dario Rodriguez. **Comunicaciones de la organización**. Santiago do Chile: Ediciones Universiade Católica de Chile, 2007.

MANSILLA, Dario Rodriguez. **Gestión organizacional**: elementos para su estudio. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014.

MARINS, Renata Mendonça Morais Barbosa; MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. O princípio da fraternidade como fundamento do desenvolvimento humano sustentável. *In*: SEMANA DE PESQUISA E EXTENSÃO DA UNIVERSIDADE TIRADENTES-SEMPESq-SEMEX, 18., 2016, Tiradentes. **Anais eletrônicos [...]**. Tiradentes, 2016.

MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveira. A importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no direito internacional: uma análise com base nas teorias da interdependência complexa e construtivista das relações internacionais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, v. 1, dez. 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 13ª ed. São Paulo, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro 1: o processo de produção do capital.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Traduzido por Reginaldo Sant'Anna. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. Livro 1, v. 1.

MATHIS, Armin. A sociedade na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Presença**: Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente, Porto Velho, v. 8, nº 28, maio, 2004.

MATO GROSSO DO SUL. Ministério Público do Trabalho. **Operação liberta trabalhadoras domésticas de situação análoga à escravidão em Natal e em Mossoró**. Natal: MPT, 02 fev. 2022 Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1531-operacao-liberta-trabalhadoras-domesticas-de-situacao-analoga-a-escravidao-em-natal-e-em-mossoro>. Acesso em: 16 jun. 2022.

MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões Internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas e sindicais no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 78, nº 2, abr./jun. 2012.

MATURANA ROMESÍN, Humbert; VARELA GARCIA, Francisco J. **De máquinas e seres vivos**: autopoiese; a organização do vivo. Artes médicas, 1997.

MATURANA ROMESÍN, Humberto; VARELA, Francisco G. **El árbol del conocimiento**. Santiago de Chile: Universitaria, 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. A influência dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos no direito interno brasileiro e a primazia da norma mais favorável como regra de hermenêutica internacional. **Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo**, São Paulo, p. 83, 2000. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista53/influencia.htm>. Acesso em: 30 maio 22.

MEDIDA provisória nº 1.113 e o auxílio por incapacidade temporária para empregadas domésticas. **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 13 maio 2022. Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/medida-provisoria-1-113-incapacidade-temporaria-domesticas/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

MENDES, Giulliano Caçula. As transformações da democracia: de sua origem na Atenas clássica ao estágio da democracia fraternal. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 16, nº 180, 2016.

MONTT BALMACEDA, Manuel. **Principios de derecho internacional del trabajo la OIT**. 2. ed. Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998.

MORAIS, Silvia Regina Ribeiro Lemos; TENÓRIO, Robinson Moreira. **Considerações introdutórias sobre as diferenças entre os conceitos de fraternidade e solidariedade**. Salvador: FacedUFBA, 2017. Disponível em: http://www.equidade.faced.ufba.br/sites/equidade.oe.faced.ufba.br/files/consideracoes_introdutori_as_sobre_as_diferencas_entre_os_conceitos_de_fraternidade_e_solidariedade_-_silvia_morais_e_robinson_tenorio.pdf. Acesso em: 13 jun. 2022.

MOTA, Konrad Saraiva. A internacionalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Fortaleza, v.32, n. 32, p. 47-64, jan./dez. 2009.

MOURA, Bruno de Oliveira; MACHADO, Fábio Guedes de Paula; CAETANO, Matheus Almeida. O direito sob a perspectiva da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann. **Revista Sociologia Jurídica**, [S. l.], v. 9, p. 8-25, 2009.

NAHAS, Thereza Christina. **Novo direito do trabalho: institutos fundamentais**. Porto Alegre: Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. São Paulo: Perspectiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Iniciação ao direito do trabalho**. [S. l.], 2013. Disponível em: <https://mascaro.com.br/boletim/boletim-198/professor-amauri-mascaro-in-memoriam-fala-sobre-a-fase-atual-do-direito-trabalhista/>. Acesso em: 02 maio 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História geral do direito do trabalho**. Iniciação ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27ª ed. São Paulo: LTr, 2001.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. O (quase) fim do empregado doméstico – O paradoxo dos direitos sociais implantados pela EC 72/2013. **Revista de Direito do Trabalho, RDT**, São Paulo, nº 151, 2013.

NEUENSCHWANDER, Juliana. O uso criativo dos paradoxos do direito: a aplicação dos princípios gerais do direito pela corte de justiça europeia. *In*: ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea**. Unijuí, 2013.

NEVES, Marcelo. (Não) Solucionando problemas constitucionais: transconstitucionalismo além de colisões. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, 2014.

NEVES, Marcelo. **Entre Têmis e Leviatã: uma relação difícil: o Estado Democrático de Direito a partir e além de Luhmann e Habermas**. São Paulo, Martins Fontes, 2006.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

NICOLA, Daniela Ribeiro Mendes. A estrutura e função do Direito na Teoria da Sociedade de Luhmann. *In*: ROCHA. Leonel Severo. **Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea**. Unijuí, 2013.

NICOLADELI, Sandro Lunard. As normas internacionais do trabalho e o fortalecimento dos sistemas de relações laborais. **Trabalho Encarte**, Curitiba, nº 148, jun. 2009.

NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **O direito coletivo, liberdade**

sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilações e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT. São Paulo: LTr, 2013.

NOLAR. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.nolar.com.br/>. Acesso em 20 jun. 2022.

O QUE é e como converter-se em personal shopper. *In:* DIVULGAÇÃO dinâmica: the education club. Sevilla, enero 19, 2021. Disponível em: <https://www.divulgacaodinamica.pt/blog/o-que-e-e-como-converter-se-em-personal-shopper/>. Acesso em: 05 jun. 2022.

O QUE é internet? [S. l.], 2022. Blog Conecta. Disponível em: [https://www.liggatelecom.com.br/site/blog/o-que-e-internet/#:~:text=A%20internet%20%C3%A9%20uma%20rede,de%20rede%20mundial%20e%20computadores](https://www.liggatelecom.com.br/site/blog/o-que-e-internet/#:~:text=A%20internet%20%C3%A9%20uma%20rede,de%20rede%20mundial%20e%20computadores.). Acesso em: 19 jun. 2022.

OLIVEIRA, José Carlos. **A história do trabalhador doméstico:** do escravismo aos dias atuais. [S. l.], 2007. Disponível em: <http://itaporanga.net/genero/1/GT11/14.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2019.

OLSSON, Giovanni. **Relações internacionais e seus atores na era da globalização.** Curitiba: Juruá, 2003.

ONU MULHERES BRASIL. “**A gente está buscando visibilidade e reconhecimento para o nosso trabalho**”, diz Luiza Batista, presidenta da Federação Nacional das **Trabalhadoras Domésticas**. Brasília, DF, 01 maio 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/a-gente-esta-buscando-visibilidade-e-reconhecimento-para-o-nosso-trabalho-diz-luiza-batista-presidenta-da-federacao-nacional-das-trabalhadoras-domesticas/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – BRASIL (OIT). **Brasil ratifica Convenção nº 189 da OIT sobre trabalho doméstico.** Brasília, DF: OIT, 1 fev. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A liberdade sindical.** Tradução de Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo, Ltr, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia).** Filadélfia, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 12 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção (n.º 189) trabalho digno para o trabalho doméstico.** Genebra: OIT, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 15 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.** Genebra: OIT,

2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 132 - Férias Remuneradas (Revista)**. Genebra: OIT, 1970. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235863/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção n.º 142**. Convenção relativa ao papel da orientação profissional e da formação profissional na valorização dos recursos humanos. Genebra: OIT, 23 jun. 1975. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_pt.htm#:~:text=1%20%2D%20Cada%20Membro%20dever%20C3%A1%20adotar,forma%C3%A7%C3%A3o%20profissional%20e%20o%20emprego. Acesso em: 15 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e os direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Brasília: OIT- Brasil, 1998. Disponível em: http://www.Oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf. Acesso em: 20 dez. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica**. Genebra: OIT, 27 abr. 2021 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_783764/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: OIT, 1958 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Fortalecendo os sindicatos de trabalhadoras domésticas**. Geneva: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_738433.pdf. Acesso em: 4 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **La hora de la igualdad en el trabajo, informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OPIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. 1. ed. Genebra: OIT, 2003. Disponível em: www.ilo.org. Acesso em: jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: a liberdade sindical- recompilações e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Trad. Sandro Lunard Nicoladeli; Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. p. 181.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O trabalho doméstico compõe a pauta de discussão da 99ª Conferência Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229492.pdf. Acesso em: 16 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada de forma virtual é inaugurada**. [S. l.], 20 maio 2021.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_793405/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **R195 - Sobre o desenvolvimento dos recursos humanos:** educação, formação e aprendizagem permanente. Genebra: OIT, 1º jun. 2004. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/WCMS_242765/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 201:** sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Genebra: OIT, 1º de Junho de 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/WCMS_242769/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente por meio do trabalho em parceria.** A reforma da ONU e as organizações de trabalhadores. Genebra: OIT, 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/reforma_da_onu_546.pdf. Acesso em: 08 fev. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho doméstico.** [S. l.]: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 4 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT.). **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.** Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 27 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia).** Filadélfia, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 5 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Histórico da pandemia de COVID-19.** Washington: OPAS, D.C., 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2011%20de%20mar%C3%A7o%20de,cpa%C3%ADses%20e%20regi%C3%B5es%20do%20mundo>. Acesso em: 20 maio

OST, François. **A natureza à margem da lei- ecologia à prova do direito.** Trad. Joana Chaves. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.

OST, François. **Contar a lei:** as fontes do imaginário jurídico. Tradução de Paulo Neves. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2004.

PACTO da sociedade das nações. **Preâmbulo do Pacto da Liga das Nações, aprovado na Conferência de Versalhes.** Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/his1919.htm>. Acesso em: 17 jan. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. A Convenção nº 189 da OIT e a superação do elemento Continuidade da prestação dos serviços. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, Salvador, nº 234, 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6409/3907>. Acesso em: 14 maio 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Direito do trabalho doméstico**. 4ª ed. São Paulo: LTr. 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. LTr, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho**: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. São Paulo: LTr, 1997.

PARÁ. Ministério Público do Trabalho. **Agentes de saúde recebem capacitação para combater trabalho infantil doméstico**. Santarém, 26 mar. 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/agentes-de-saude-recebem-capacitacao-para-combater-trabalho-infantil-domestico>. Acesso em: 17 jun. 2022.

PARAFUZO. **Conheça a Parafuzo**: maior app de diaristas do Brasil! São Paulo, 2022. Disponível em: <https://parafuzo.com/diarista-aplicativo/>Acesso em 18 jun. 2022.

PATRIOTA, Cariel Bezerra. A sociologia de Niklas Luhmann. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF, 13 jan 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54124/a-sociologia-de-niklas-luhmann>. Acesso em: 24 abr. 2022.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PEREIRA, Thamires Mendes. **Impactos da lei complementar nº 150 sobre o emprego de trabalhadoras domésticas**. 2020. 60f. Dissertação (magister Scient)- Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTR, 2010.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. 7ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.

PINHEIRO, Luana *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Brasília, DF: IPEA, 2019. (Texto para Discussão, 2528)

PINHEIRO, Luana; Tokarski, Carolina; Vasconcelos, Marcia. vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. **Nota Técnica**, Brasília, DF, nº 75 jun. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35791. Acesso em: 14 jun. 2022.

PIOVESAN, Flavia. A universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos: desafios e perspectivas. *In*: BALDI, César Augusto. **Direitos humanos na sociedade cosmopolita**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

PIOVESAN, Flavia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. *In*: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito internacional**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e do direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

PIRES, Edmundo Balsemão. As tecnologias do poder e o sistema político na teoria dos sistemas de N. Luhmann. *In*: ANDRÉ, José Gomes; SANTOS José Manuel; DIAS, Bruno Peixe (ed.). **Teorias políticas contemporâneas**. [S. l.]: Documenta, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/292894154_Niklas_Luhmann_as_tecnologias_do_poder_e_o_sistema_politico_na_a_teorias_politicas_contemporaneas. Acesso em: 17 jun. 2022.

PISO salarial empregada doméstica 2022 - tabela de todos os Estados. **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 5 maio 2022. Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/piso-salarial-empregada-domestica-tabela/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20pago%20pelo%20empregador,R%24%201%20C1%20mil>. Acesso em: 11 maio 2022.

PIZZOLATO, Filippo. Fraternalità nell'ordinamento giuridico italiano. *In*: BAGGIO, Antonio Maria (org.). **O princípio esquecido/1: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Tradução: Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. São Paulo: Cidade Nova, 2008. p. 111-126.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo**. Montevideo: FDCS, 1965.

POÁ abre inscrições para curso de diarista e empregada doméstica. **Gazeta Regional**, São Paulo, 18 abr. 2022. Disponível em: <https://www.leiaogazeta.com.br/poa-abre-inscricoes-para-curso-de-diarista-e-empregada-domestica/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

PRANDINI, Riccardo. The morphogenesis of constitutionalism. *In*: DOBNER, Petra; LOUGHLIN, Martin. (ed.). **The twilight of constitutionalism**. Oxford: Oxford University Press, 2010.

PRETTI, G. **Direito internacional do trabalho e Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone. 2006.

PRIME CURSOS. **Curso de empregada doméstica básico online grátis**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.primecursos.com.br/empregada-domestica-basico/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

PROJETO que autoriza educação domiciliar começa a ser discutido no Senado, **Agência Senado**, Brasília, DF, 26 maio 2022. Disponível em:

[https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/05/26/projeto-que-autoriza-educacao-domiciliar-comeca-a-ser-discutido-no-senado#:~:text=Chegou%20ao%20Senado%20nesta%20semana,Arns%20\(Podemos%20DPR\)](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/05/26/projeto-que-autoriza-educacao-domiciliar-comeca-a-ser-discutido-no-senado#:~:text=Chegou%20ao%20Senado%20nesta%20semana,Arns%20(Podemos%20DPR)) . Acesso em: 16 jun. 22.

QUALIFICAÇÃO em serviços para empregada doméstica. **Portal Idea**, [S. l.], 2022. Disponível em: <https://portalidea.com.br/curso-gratuito-qualificacao-em-servicos-para-empregada-domestica>. Acesso em: 15 jun. 2022.

QUANTO você deve pagar ao seu(a) trabalhador(a) doméstico(a) em 2022? **SOS Empregador Doméstico**. [S. l.], 5 maio 2022. Disponível em: <https://blog.sosempregadordomestico.com.br/piso-salarial-empregada-domestica-tabela/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20pago%20pelo%20empregador,R%24%201%2C1%20mil>. Acesso em: 11 maio 2022.

QUANTOS habitantes em Porto Alegre 2020? **Vivendo Bauru**, [S. l.], 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.vivendobauru.com.br/quantos-habitantes-em-porto-alegre-2020/>. Acesso em: 12 jun. 2022.

RABELO, Daniel Botelho. **O consórcio de empregadores no direito brasileiro**. São Paulo: Ltr 2007 *apud* AGOSTINI, Enio. Evolução histórica do consórcio de empregadores rurais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, nº 4757, 10 jul. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35362>. Acesso em: 22 maio 2022.

RARA, Preta. **Eu, empregada doméstica**: a senzala moderna é o quartinho da empregada. Belo Horizonte: Letramento. 2009.

RECLAME AQUI. **Furto pela prestadora de serviço Diaríssima**. São Paulo, 3 fev. 2018. Disponível em: https://www.reclameaqui.com.br/diarissima_192444/furto-pela-prestadora-de-servico-diarissima_tWQ_-WxLjq4sMeuQ/. Acesso em: 18 jun. 2022.

RIO DE JANEIRO. Ministério Público do Trabalho. **MPT-RJ assina acordo com Cáritas para distribuição de vale-alimentação para trabalhadoras domésticas**. Rio de Janeiro: MPT, 30 nov. 2021. Disponível em: <https://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/1462-mpt-rj-assina-acordo-com-caritas-para-distribuicao-de-vale-alimentacao-para-trabalhadoras-domesticas>. Acesso em: 24 jun. 2022.

ROCABADO, Franco Gamboa. Reseña de "¿Cómo es posible el orden social?", de Niklas Luhmann. **Araucaria**. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, [S. l.], v. 12, nº 24, p. 239-246, 2010.

ROCHA Leonel Severo. Prefácio. *In*: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021.

ROCHA, Leonel Severo (org.). **Paradoxos da auto-observação**: percursos da teoria jurídica contemporânea. Curitiba: JM, 1997.

ROCHA, Leonel Severo. A construção do tempo pelo direito. *In*: ROCHA, Leonel, Severo; STRECK, Lenio Luiz (org.). **Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS, 2003.

ROCHA, Leonel Severo. **A problemática jurídica**: uma introdução transdisciplinar. Porto Alegre: Fabris, 1985.

ROCHA, Leonel Severo. A produção autopoiética do sentido do direito. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 4, nº 7, p. 13-26, 2009.

ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *In*: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. **Introdução à teoria do sistema autopoiético do direito**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, São Leopoldo, v. 5, nº 2, p. 141-149, jul./dez. 2013.

ROCHA, Leonel Severo. Epistemologia do direito: revisitando as três matrizes jurídicas. **RECHTD, Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, São Leopoldo, jul./dez. 2013.

ROCHA, Leonel Severo. **Introdução à teoria do sistema autopoiético do direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

ROCHA, Leonel Severo. O direito e o tempo social. *In*: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (coord.). **A construção sociojurídica do tempo**. Curitiba: Juruá. 2012.

ROCHA, Leonel Severo. O direito na forma de sociedade globalizada. *In*: ROCHA, Leonel Severo. **Epistemologia jurídica e democracia**. 2ª ed. São Leopoldo: Unisinos, 2005.

ROCHA, Leonel Severo. Observação Luhmanniana. *In*: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson (org.). **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos. São Leopoldo: Karywa, 2019.

ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autoipoiese, normativismo e pluralismo jurídico. *In*: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**. nº 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 167-182.

ROCHA, Leonel Severo. **Os sistemas sociais na epistemologia jurídica**. Aula 01. São Leopoldo: Unisinos, 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 02 abr. 2022.

ROCHA, Leonel Severo. Policontextualidade e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 4, nº 6, 2009.

ROCHA, Leonel Severo. Prefácio. *In*: WEDY, Gabriel, BERTUZZI, Franco Lemos. **Estado de direito e os riscos do totalitarismo**. Blumenau: Dom Modesto, 2021.

ROCHA, Leonel Severo. **Sistemas sociais e direito**. Seminário Teoria do Direito e da Sociedade. Aula 01. [S. l.], 23 jun. 2020. 1 vídeo (75 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9egkOyYtI>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ROCHA, Leonel Severo. Tempo e Constituição. *In*: SCHWARTZ, Germano; ROCHA, Leonel Severo (org.). **Sociologia sistêmico- autopoiética das constituições**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. *In*: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (org.). **Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito**. São Leopoldo: UNISINOS, 2008.

ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. *In*: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. **Relações de consumo: globalização**. Caxias do Sul: Educs, 2010.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.) **Constitucionalismo social: constituição na globalização**. Curitiba, Appris, 2018.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **Constitucionalismo social: constituição na globalização**. Porto Alegre: Fi, 2021.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho (org.). **O futuro da Constituição: constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Porto Alegre: Fi, 2021. *E-book*.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho. **Constitucionalismo social: constituição na globalização** Curitiba: Appris, 2018.

ROCHA, Leonel Severo; DUARTE, Francisco Carlos. O direito e o tempo social. *In*: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (coord.). **A construção sociojurídica do tempo**. Curitiba: Juruá. 2012.

ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 1, nº 2, jun. 2007.

ROCHA, Leonel Severo; MAIA, Selmar José Maia. A perspectiva sistêmica autopoietica nas relações contratuais frente à contemporaneidade. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI/UNINOVE, 22., 2013, São Paulo. **Anais eletrônicos [...]**. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=148>. Acesso em: 03 maio 2022.

ROCHA, Leonel Severo. Tempo e normatização. *In*: ROCHA, Leonel Severo; STRECK, Lenio Luiz. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado**. São Leopoldo: Unisinos, 2013.

RODAS, Sérgio. Constituição alemã de Weimar inovou ao estabelecer direitos sociais. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 ago. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-ago-06/constituicao-weimar-inovou-estabelecer-direitos-sociais>. Acesso em: 10 maio 2022.

RODRIGUES, Fábio Luís de Araújo. Consórcio de empregadores domésticos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, nº 54, 1 fev. 2002. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2631/consorcio-de-empregadores-domesticos>. Acesso em: 23 maio 2022.

RODRIGUES, Francisco Lisboa. **A hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal brasileiro: rumo à**

supraconstitucionalidade?. [S. l.], Jus, 04 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51886/a-hierarquia-dos-tratados-internacionais-de-direitos-humanos-na-jurisprudencia-do-supremo-tribunal-federal-brasileiro-rumo-a-supraconstitucionalidade>. Acesso em: 23 jun. 2022.

RODRÍGUEZ, Darío; ARNOLD, Marcelo. **Sociedad y teoría de sistemas**. Santiago do Chile: Universitária, 1990.

RODRÍGUEZ, Darío; OPAZO, María Pilar; RÍOS, René. **Comunicaciones de la organización**. Alfaomega, 2008.

ROMESÍN, Humberto Maturana. **La realidad**: objetiva o construída? I. Fundamentos biológicos de la realidad. Barcelona: Anthropos, 1995.

RONCADOR, Sonia. Criadas no more: notas sobre testemunho de empregadas domésticas. **Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea**, Brasília, DF, nº 21, p. 55-71, jan./jun.2003.

ROTH, André-Noël. O direito em crise: fim do Estado moderno? *In*: FARIA, José Eduardo. **Direito e globalização econômica**. São Paulo: Malheiros, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. Curitiba: Juruá, 1999.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978.

SAFFIOTTI, Heleieth. **Emprego doméstico e capitalismo**. Rio de Janeiro: Avenir, 1979.

SÁNCHEZ GLAVIS, Martha. **Un acercamiento a la medición del teletrabajo**: evidencia de algunos países de América Latina. Santiago de Chile: CEPAL, 2012. Disponível em: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf. Acesso em: 19 jul. 2022.

SANTOS, Ely Souto dos Santos. **As domésticas, um estudo interdisciplinar da realidade social, política, econômica e jurídica**. Porto Alegre: Editora da Universidade UFRGS: 1983.

SANTOS, Lorival Ferreira dos. Empregador rural: Caracterização, Solidariedade, Sucessão, Consórcio de Empregadores. **Boletim Informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, ano 16, nº 165, jan. 2002. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/boletim/boletim200201.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2009.

SANTOS, Lorival. Empregador Rural: Caracterização, Solidariedade, Sucessão, Consórcio de Empregadores. **Boletim Informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, ano 16, nº 165, jan. 2002. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/boletim/boletim200201.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

SANTOS, Luciana Pessoa Nunes. **Trabalho doméstico e novas tecnologias: proteção em face da automação**. 2015. 135 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/6449>. Acesso em: 19 jun. 2022.

SANTOS, Paulo; CADEMARTORI, Daniela. Aplicabilidade da Convenção nº 111 da OIT como forma de combate à discriminação no ambiente de trabalho nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI 23, 2014. **Anais CONPEDI-UFPB**, Florianópolis: CONPEDI, 2014.

SANTOS, Susy Lani Desideri dos Santos. **Empregado doméstico: trabalhista e previdenciário**. 1ª ed. São Paulo: Julex, 1998.

SANTOS, Wilson Vieira dos. **Os sindicatos e a OIT: manual de educação do trabalhador**. Trad. Edilson Alkimim Cunha I. São Paulo: LTr, 1994.

SÃO PAULO. Biblioteca Virtual do Governo do Estado. **Escravidão no Brasil**. São Paulo, 2022. Disponível em: <http://www.bibliotecavirtual.sp.gov.br/pdf/temasdiversosescravidaonobrasil.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2022.

SÃO PAULO. **Lei nº 12.392, de 23/05/2006**. Revoga os decretos-leis que especifica, relativos ao período compreendido entre os anos de 1938 e 1947. São Paulo: Assembleia Legislativa, 2006. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/62252>. Acesso em: 05 maio 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. Disponível em: http://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Ingo_W._Sarlet_Dignidade_da_Pessoa_Humana_e_Direitos_Fundamentais.pdf. Acesso em: 24 jun. 2022.

SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista: filosofia humanista de direito econômico**. Petrópolis: KBR, 2011.

SCALABRINI & ASSOCIADOS GESTÃO CONTÁBIL E EMPRESARIAL. **Como calcular a contribuição previdenciária a partir de janeiro/2022**. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://www.contabilidade-scalabrini.com.br/noticias/como-calcular-contribuicao-previdenciaria-inss-janeiro-2022/>. Acesso em: 24 jun. 2022.

SCHIMIDT, Shauma Schiavo. A maximização do afeto nas relações entre pais e filhos. *In*: FROÉS, Carla Baggio Laperuta; TOLEDO, Iara Rodrigues de, Pereira, Sarah Caroline de Deus. **Estudos acerca da efetividade dos direitos de personalidade no direito das famílias: construção do saber jurídico & crítica aos fundamentos da dogmática jurídica**. 1ª ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2013.

SCHNEIDER, Élen Cristiane. O trabalho doméstico remunerado e a luta por reconhecimento: estudo do paradoxo entre o contrato afetivo e contrato constitucional. *In*: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO: Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas, 4., 2012. **Anais eletrônicos [...]**. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/O_Trabalho_Dom%C3%A9stico_Remunerado_e_a_Luta_por_Reconhecimento.pdf. Acesso em: 12 jun. 2022.

SE RANKING. Palo Alto, CA, 2002. Disponível em: <https://online.seranking.com/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SEMRUSH. **What is SEO / Search Engine Optimization?** Boston, MA: SEMRUSH, 2022. Disponível em: <https://searchengineland.com/guide/what-is-seo>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SERGIPE. Assembleia Legislativa do Estado. **Políticas públicas**: o que são e para que existem. Aracaju: Assembleia Legislativa, 16 nov. 2018. Disponível em: <https://al.se.leg.br/politicas-publicas-o-que-sao-e-para-que-existem/>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SERVEBEM AGÊNCIA DE DOMÉSTICAS E BABÁS. **Estamos com novidades, mini curso de qualificação do profissional**. Porto Alegre, 17 out. 2016. Facebook: @servebemagencia. Disponível em: <https://www.facebook.com/servebemagencia/posts/548180728713026/>. Acesso em: 15 jun 2022.

SILVA, Artur Stamford da. Niklas Luhmann: 20 anos da sociedade da sociedade. O lugar do ao mesmo tempo na teoria do direito. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito** (RECHTD), São Leopoldo, v. 10, nº 1, p. 27-40, jan./abr. 2018.

SILVA, Claudio Santos da. **A liberdade sindical no direito internacional do trabalho**: reflexões orientadas pela Convenção nº.87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Eliete Ferreira da. **História**: o trabalho doméstico no Brasil. Campinas: Sinddomcampinas, 2012. Disponível em: <https://sinddomcampinas.wordpress.com/historia/>. Acesso em: 12 out. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC nº 150/2015. **Obscuridades da LC nº 150/2015**, [S. l.], 2016. p. 53. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 jun. 2022.

SILVA, Lenara Giron da. **A estrutura do sistema do direito do trabalho em uma sociedade mundial além da OIT**: OMC e organizações sindicais internacionais. 2015. 160 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2015. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4872>. Acesso em: 05 maio 2022.

SILVA, Lenara Giron da. **Da escravidão a atuais regulamentações para empregados domésticos**: a necessidade de uma mudança cultural. [S. l.], 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1f7eb1415d86eae9>. Acesso em: 18 jun. 2022.

SILVA, Luã Lillys Costa da. **Direito sindical das (os) empregadas (os) domésticas (os) no Brasil**: perspectivas e desafios. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas) -- Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13802/1/LLCS04122018.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

SILVA, Luã Lillys Costa da. **Direito sindical das (os) empregadas (os) domésticas (os) no Brasil**: perspectivas e desafios. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas) -- Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13802/1/LLCS04122018.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

SILVA, Marta Helena Rosa da. Mulheres negras no mercado de trabalho: empregadas domésticas. **Revista de Educação Popular**, Uberlândia, nº 5, p. 43-48, jan./dez. 2006.

SILVA, Octacílio P. Empregador domésticos. *In*: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho- estudos em memória de Célio Goyatá**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1994. v. 1.

SILVA, Patrícia Pinheiro. O consórcio de empregadores urbanos como reflexo de uma nova visão do direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, nº 140, out./dez. 2010.

SILVA, Tiago Falchetto. Elemento regulador do ciberespaço, o código-fonte, e-discovery e o contrato-realidade virtual na sociedade da informação. *In*: CHAVES JÚNIOR, J. E. R.; LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 323-329.

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO (SINDOMÉSTICA). **Convenções e acordos**. São Paulo: SINDOMÉSTICA, 2022. Disponível em: https://www.sindomestica.com.br/associados_convencoes.php. Acesso em: 3 jun. 2022.

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO. **Projeto oferece curso gratuito para capacitação de empregadas domésticas**. São Paulo, 2022. Disponível em: https://www.sindomestica.com.br/noticias_mostra.php?id=67. Acesso em: 16 jun. 2022.

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO (SINDOMÉSTICA). **Convenções e acordos**. São Paulo: SINDOMÉSTICA, 2022. Disponível em: https://www.sindomestica.com.br/associados_convencoes.php. Acesso em: 2 jun. 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIÃO (SEDCAR). **Convenções e acordos**. Ribeirão Preto: SEDCAR, 2022. Disponível em: http://www.sedcar.com.br/juridico_convencoes.php. Acesso em: 2 jun. 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE PERNAMBUCO (SEDOPE). **FindGlocal**. Recife: SEDOPE, 2022. Disponível em: <https://www.findglocal.com/BR/Recife/237858302930586/Sedope---Sindicato-dos-Empregadores-Dom%C3%A9sticos-de-Pernambuco/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO DISTRITO FEDERAL (Sedom-DF). **CNPJ BIZ**. informações de registro. Brasília, DF: Sedom-DF, 2022. Disponível em: <https://cnpj.biz/18800641000196>. Acesso em: 2 jun. 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS. Curitiba, 2022. Facebook: @empregadordomesticoparana. Disponível em: <https://www.facebook.com/empregadordomesticoparana/>. Acesso em: 2 jun. 2022. Ao se ligar para o telefone que consta na página, a ligação não completa. Desta forma, depreende-se que esse sindicato nem mesmo possui atuação.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO DISTRITO FEDERAL E ENTORNO. **Informativo**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <http://sindempregadosdomesticosdf.com.br/index.html>. Acesso em: 2 jun. 2022.

SINDICATO ESTADUAL DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO RIO DE JANEIRO (Sineed/RJ). **Facebook**. Rio de Janeiro, 2022. Facebook: @sineedrj. Disponível em: <https://www.facebook.com/sineedrj/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Começa a valer lei que pune empregadores domésticos por não cumprirem a legislação trabalhista**. Brasília, DF: SINAIT, 2014. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=9718#:~:text=Multa%20para%20quem%20n%C3%A3o%20registrar,dom%C3%A9stica%20chega%20a%20R%24%20805&text=A%20Lei%20ordin%C3%A1ria%2012.964%2F2014,8%20de%20agosto%20de%202014>. Acesso em 20 maio 2022.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **PEC das empregadas domésticas ainda gera muitas dúvidas e polêmica**. Brasília, DF: SINAIT, 2012. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=6632%2Fpec-das-empregadas-domesticas-ainda-gera-muitas-duvidas-e-polemica>. Acesso em: 28 abr. 2022.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Trabalho doméstico**: Uruguai é o primeiro país do mundo a ratificar a Convenção nº 189 da OIT. Brasília, DF: SINAIT, 18 jun. 2012. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=5621%2Ftrabalho-domestico-uruguai-e-o-primeiro-pais-do-mundo-a-ratificar-a-convencao-189-da-oit>. Acesso em: 10 maio 2022.

SINGER, Paul. **Uma utopia militante**: repensando o socialismo. Petrópolis: Vozes, 1998.

SOBRAM vagas de emprego para domésticas mensalistas no Brasil. **Jornal da Band**, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://entretenimento.band.uol.com.br/aquinaband/noticias/100000400496/sobram-vagas-de-emprego-para-domesticas-mensalistas-no-brasil->. Acesso em: 13 maio 2022.

SOCIEDADE BÍBLICA DO BRASIL. **700 idiomas com a Bíblia completa**. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2022. Disponível em: <https://biblia.sbb.org.br/artigo/700-idiomas-com-a-biblia-completa>. Acesso em: 30 maio 2022.

SOS EMPREGADOR DOMÉSTICO. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.sosempregadordomestico.com.br/>. Acesso em 20 jun. 2022, e Doméstica legal,

SOS EMPREGADOR DOMÉSTICO. **Aplicativo SOS empregador doméstico**. [S. l.], 2022b. Disponível em: <https://conteudo.sosempregadordomestico.com.br/app-sos>. Acesso em: 20 jul. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

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

SOUZA, Murilo. Comissão permite ao empregador doméstico deduzir do IRPF contribuição patronal paga à Previdência. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 29 out. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/822583-comissao-permite-ao-empregador-domestico-deduzir-do-irpf-contribuicao-patronal-paga-a-previdencia/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

SPINATO, Tiago Protti; BONFADA, Fernanda Barboza; FORNASIER, Mateus de Oliveira. A teoria dos sistemas autopoieticos frente aos direitos humanos. **Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9057>. Acesso em: 18 jun. 2022.

SQUEFF, Tatiana de AFR Cardoso; SQUEFF, André Bassani. A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 16, nº 1, 2017.

STADUTO, Jefferson AR; ROCHA JR, Weimar F.; BITENCOURT, Mayra B. Contratos no mercado de trabalho agrícola: o caso das cooperativas de trabalhadores rurais. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Brasília, DF, v. 42, nº 4, p. 637-661, 2004.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Ciência política e teoria do Estado**. 7ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

STÜMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 2.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo; Método, 2011.

TECNOLOGIA aproxima pessoas em período de isolamento pelo coronavírus. **Central de Notícias Uninter**, [S. l.], 7 abr. 2020. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/tecnologia-aproxima-pessoas-em-periodo-de-isolamento-pelo-coronavirus>. Acesso em: 13 maio 2022.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas**. 2015. 414 f. Tese. (Doutorado em Administração) -- Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A5AHWB/1/tese_definitiva_jcteixeira.pdf. Acesso em: 16 jun. 2022.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico: Feminismos Plurais**. 1ª ed. São Paulo: Jandaíra, 2021.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Os lugares das empregadas domésticas. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 22, p. 161-178, 2015.

TEUBNER, G. **Recht als autopoietisches system**. Frankfurt: Suhrkamp, 1989.

TEUBNER, Gunter. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1989.

TEUBNER, Gunther. **After legal instrumentalism?** Strategic models of post-regulatory law. Berlin: Walter de Gruyter, 1988.

TEUBNER, Gunther. As duas faces de Janus: pluralismo jurídico na sociedade pós-moderna. Tradução de Rodrigo Octávio Broglia Mendes. In: TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 85-86.

TEUBNER, Gunther. **Direito, sistema e policontextualidade**. Piracicaba: Unimep, 2005.

TEUBNER, Gunther. **Fragmentos constitucionais: constitucionalismo social na globalização**. São Paulo: Saraiva, 2016.

TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1993.

TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Tradução e Prefácio de José Engrácia Antunes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1989.

TEUBNER, Gunther. **Recht als autopoietisches system**. Frankfurt: Suhrkamp, 1989.

THEMIS. **História**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/somos/historia/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

THEMIS. **Mulheres, dignidade e trabalho**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/fazemos/mulheres-dignidade-e-trabalho/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

THEMIS. **Themis vence prêmio internacional de tecnologia com o aplicativo Laudelina**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://themis.org.br/themis-vence-premio-internacional-de-tecnologia-com-o-aplicativo-laudelina/>. Acesso em: 19 jun 2022.

THORNHILL, Chris. **A sociology of Constitutions: Constitutions and state legitimacy in historical-sociological perspective**. New York: Cambridge University Press, 2011.

TONET, Fernando; SOUZA, Matheus Figueiredo Nunes de. Três conceitos-chave para a compreensão da sociologia do direito de Niklas Luhmann. **Revista Direito Mackenzie**, São Paulo, v. 14, nº 3, 2020.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. A interação entre o direito internacional e o direito interno na proteção dos direitos humanos. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Brasília, DF, nº 182, jul./dez. 1993.

TRUYOL Y SERRA, Antonio. **Los derechos humanos**. Madrid: Tecnos, 1977.

TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 75, nº 4, abr. 2011.

UBERIZAÇÃO do trabalho doméstico 018 Peão 4.0. **Esquerda Diário**, [S. l.], 22 de julho de 2020. PODCAST Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/PODCAST-018-Peao-4-0-Uberizacao-do-trabalho-domestico>. Acesso em 19 jun. 2022.

UNITED STATES. National Centers for Environmental Information (NOAA). **Global Positioning System (GPS)**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.gps.gov/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **Lei das domésticas: o que mudou após o anúncio da lei complementar nº 150, popular lei das domésticas**. Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jordi/162-leidasdomesticas/sindicato-das-domesticas/>. Acesso em: 12 maio 2022.

VALTICOS, Nicolas. **Derecho internacional del trabajo**. Tradução de Maria José Trivino. Madrid: Tecnos, 1977.

VASCONCELLOS, Hygin. **APP destinado a trabalhadoras domésticas ganha prêmio internacional**. Recife: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1950-app-destinado-a-trabalhadoras-domesticas-ganha-premio-internacional>. Acesso em: 20 jun. 2022.

VEJA com o Coração. Disponível em: <https://www.vejacomocoracao.com.br/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

VERAS, Ana Luisa Alves; SANTOS, Vanessa Érica da Silva; TAVARES, Fernanda Beatryz Rolim. Os efeitos da reforma trabalhista sobre trabalho doméstico: o incentivo ao subemprego e informalidade pelo contrato intermitente. **JURIS-Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande, v. 29, nº 2, p. 167-180, 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/8830>. Acesso em: 17 jun. 2022.

VIAL, Sandra Regina Martin. Construção do sistema social da saúde a partir da teoria sistêmica de Niklas Luhmann. **Revista Direito Sanitário**, São Paulo, v. 16, nº 1, mar./jun. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/100027/98619>. Acesso em: 10 maio 2022.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito material e processual do trabalho doméstico**. 1998. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998.

VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **Inovações no direito do trabalho doméstico: teoria e prática**. Curitiba: Juruá, 2016.

WALLERSTEIN, Immanuel. **Capitalismo histórico: civilização capitalista**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

WARAT, Luis Alberto. **Direito, sujeito e subjetividade**: para uma cartografia das ilusões. [7 jan. 2011]. Entrevistadores: Eduardo Gonçalves Rocha e Marta Regina Gama Gonçalves. Salvador: Casa Warat, 2011. Disponível em: <http://luisalbertowarat.blogspot.com.br/2010/01/entrevista-luis-alberto.html>. Acesso em: 14 fev. 2022.

WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING (WIEGO). **Ratification by countries of domestic workers' convention (C189)**. Manchester: WIEGO, 2022. Disponível em: https://www-wiego-org.translate.goog/ratification-countries-domestic-workers-convention-c189?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc. Acesso em: 10 maio 2022.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **El derecho ductil**: ley, derechos, justicia. 7. ed. Madrid: Trotta, 2007.