



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA ISABELI DE OLIVEIRA PONTES

**A INFLUÊNCIA DA ESCALA DE TRABALHO 6X1 NO BEM-ESTAR E NA
QUALIDADE DE VIDA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS**

FORTALEZA

2025

ANA ISABELI DE OLIVEIRA PONTES

A INFLUÊNCIA DA ESCALA DE TRABALHO 6X1 NO BEM-ESTAR E NA
QUALIDADE DE VIDA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof.^a Dra. Nélida Astezia Castro
Cervantes

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P858i Pontes, Ana Isabeli de Oliveira.

A influência da escala de trabalho 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida das empregadas domésticas / Ana Isabeli de Oliveira Pontes. – 2025.
80 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2025.

Orientação: Profa. Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes.

1. Empregadas domésticas. 2. Escala de trabalho 6x1. 3. Bem-estar. 4. Qualidade de vida. I. Título.
CDD 340

ANA ISABELI DE OLIVEIRA PONTES

A INFLUÊNCIA DA ESCALA DE TRABALHO 6X1 NO BEM-ESTAR E NA
QUALIDADE DE VIDA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovada em: 14/07/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dra. Beatriz Rego Xavier (Examinadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dra. Márcia Correia Chagas (Examinadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

Aos meus pais, Francisco e Cleânia.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me guiado até aqui, com todo o seu amor.

Aos meus pais, Francisco e Cleânia, por sempre terem acreditado em mim, não medindo esforços para a realização de meus sonhos.

Ao Leandro, por ter me apoiado durante toda a graduação.

Aos meus amigos, por tornarem essa jornada mais leve.

À Prof.^a Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes, pela excelente orientação. Agradeço imensamente pela disponibilidade e pela generosidade em compartilhar os seus conhecimentos. Minha eterna gratidão.

Às professoras participantes da banca examinadora Prof.^a Dra. Beatriz Rego Xavier e Prof.^a Dra. Márcia Correia Chagas pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

À gestão escolar da EJA de Capistrano, representada por Alexandre e Lourdes, pela acolhida generosa, disponibilidade e apoio durante a realização do estudo de campo.

Às alunas da EJA de Capistrano, pelo tempo concedido nas entrevistas.

À Universidade Federal do Ceará, por todos os conhecimentos que adquiri durante a Graduação em Direito.

A busca da satisfação das necessidades humanas seja esta qualificada como bem-estar, qualidade de vida ou ainda bem-estar social, sempre existiu, e no processo de reprodução social surgiram instituições e estruturas de relações que procuraram dar conta desta exigência, que não é individual, mas coletiva. (Nogueira, 2002, p. 108).

RESUMO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece regras para a duração da jornada de trabalho, contudo, recentemente houve a apresentação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8/2025 à Câmara dos Deputados, com o intuito de modificar a redação do inciso XIII, do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana. O objetivo geral deste estudo foi analisar a influência da escala de trabalho 6x1 no bem-estar físico, psicológico e social, assim como na qualidade de vida das empregadas domésticas, a partir dos seguintes objetivos específicos: pesquisar os principais desafios enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham na escala 6x1; analisar a percepção das empregadas domésticas sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal sob a escala de trabalho 6x1; e investigar como a escala de trabalho 6x1 afeta o tempo disponível para cuidados médicos e atividades sociais das empregadas domésticas. A metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica e documental em trabalhos científicos, na legislação e na literatura que tratam sobre a jornada de trabalho das empregadas domésticas, utilizando a pesquisa exploratória. Além disso, foi realizado um estudo de campo exploratório, mediante a realização de entrevistas com empregadas domésticas que estudam na Educação de Jovens e Adultos (EJA) do município de Capistrano no Estado do Ceará. A análise e interpretação dos dados adotou a técnica de análise de conteúdo, utilizando uma abordagem qualitativa. Os resultados demonstraram que a percepção das empregadas domésticas, em razão da falta de conhecimento sobre os seus direitos, é de que a escala de trabalho 6x1 não influencia diretamente no bem-estar e na qualidade de vida, todavia, almejam pela mudança para a escala 4x3. Concluiu-se que a falta de conhecimento sobre os seus direitos, somada à informalidade da relação de emprego doméstico, contribuem para a precarização do emprego doméstico.

Palavras-chave: empregadas domésticas; escala de trabalho 6x1; bem-estar; qualidade de vida.

ABSTRACT

The Consolidation of Labor Laws (CLT) establishes rules for the length of the working day. However, Constitutional Amendment Proposal (PEC) No. 8/2025 was recently submitted to the Chamber of Deputies, aiming to modify the wording of Section XIII of Article 7 of the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil (CRFB/88) to provide for a reduction of the working day to four days per week. The general objective of this study was to analyze the influence of the 6x1 work schedule on the physical, psychological, and social well-being, as well as on the quality of life of domestic workers, based on the following specific objectives: to research the main challenges faced by domestic workers working the 6x1 schedule; to analyze domestic workers' perceptions of work-life balance under the 6x1 work schedule; and to investigate how the 6x1 work schedule affects the time available for medical care and social activities of domestic workers. The methodology used was a bibliographic and documentary review of scientific papers, legislation, and literature addressing domestic workers' working hours, using exploratory research. Additionally, an exploratory field study was conducted through interviews with domestic workers attending Youth and Adult Education (EJA) in the municipality of Capistrano, Ceará state. Data analysis and interpretation adopted content analysis, using a qualitative approach. The results demonstrated that domestic workers, due to a lack of knowledge about their rights, perceive that the 6x1 work schedule does not directly influence their well-being and quality of life; however, they desire a change to the 4x3 schedule. It was concluded that a lack of knowledge about their rights, combined with the informality of domestic employment, contribute to the precariousness of domestic employment.

Keywords: domestic workers; 6x1 work shift; well-being; quality of life.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	– Jornada de trabalho	50
Gráfico 2	– Disponibilidade para ir ao médico	55
Gráfico 3	– Disponibilidade para atividades sociais	56
Gráfico 4	– Impactos no bem-estar e na qualidade de vida	59
Gráfico 5	– Conhecimento sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos	60

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação das entrevistadas	45
Quadro 2 – Objetivos <i>versus</i> perguntas do roteiro da entrevista	46
Quadro 3 – Categorias e códigos	48
Quadro 4 – Jornada de trabalho	49
Quadro 5 – Cuidados com a saúde	55
Quadro 6 – Tempo para sair com os amigos e com a família	56
Quadro 7 – Conhecimento sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

4DWB	4 Day Week Brazil
Art.	Artigo
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CC/1916	Código Civil dos Estados Unidos do Brasil de 1916
CCJ	Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Inc.	Inciso
LC	Lei Complementar
OMS	Organização Mundial da Saúde
Orgs.	Organizadores
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PSOL/SP	Partido Socialismo e Liberdade - Diretório Estadual SP
PT/RS	Partido dos Trabalhadores – Diretório Estadual RS
SINE	Sistema Nacional de Emprego
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO	16
2.1	Relação de trabalho x relação de emprego	17
2.1.1	<i>Evolução do emprego doméstico no Brasil</i>	20
2.1.2	<i>Principais alterações da Lei Complementar nº 150 de 2015 para o emprego doméstico</i>	23
3	JORNADA DE TRABALHO, BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA DA EMPREGADA DOMÉSTICA	27
3.1	A jornada de trabalho do doméstico e a Lei Complementar nº 150 de 2015	29
3.1.1	<i>Possíveis alterações nas escalas do emprego doméstico</i>	33
3.2	“Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas”	37
4	O BEM-ESTAR E A QUALIDADE DE VIDA DAS DOMÉSTICAS NA CIDADE DE CAPISTRANO COM BASE EM SUAS ESCALAS DE TRABALHO	44
4.1	Condições de trabalho e organização da rotina	49
4.2	Dificuldades na conciliação trabalho – vida pessoal	54
4.3	Impactos no bem-estar e na qualidade de vida	58
4.4	Transformações na relação laboral do emprego doméstico	59
4.5	Correlações entre os dados obtidos nesta pesquisa e os resultados obtidos na tese de Lúcia Helena Soratto	63
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
	REFERÊNCIAS	70
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	77
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	78

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece regras para a duração da jornada de trabalho, permitindo diversos tipos de escalas, desde que sejam respeitados os limites da duração normal do trabalho, sendo quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias (Brasil, 1943, art. 58, *caput*), com a possibilidade de até duas horas extras por dia (Brasil, 1943, art. 59, *caput*). Dentre as possíveis escalas de trabalho, existe a 6x1, que consiste em seis dias consecutivos de trabalho e um dia de folga (Brasil, 1943, art. 67, *caput*). Ela é comumente aplicada no Brasil (Martinez, 2025), sendo inclusive utilizada no âmbito do emprego doméstico, em conformidade com os parâmetros da duração normal de trabalho impostos pela Lei Complementar (LC) nº 150/2015 (Brasil, 2015a, art. 2º, *caput*).

Essa modalidade de trabalho tem sido objeto de discussão entre os trabalhadores brasileiros que têm interesse em condições laborais melhores. Nas redes sociais, essa discussão iniciou-se a partir da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) de autoria da deputada federal Erika Hilton (PSOL/SP), acerca do fim da escala de trabalho 6x1 (Café; Drummond, 2025). Em 25 de fevereiro do presente ano, a deputada apresentou a PEC nº 8/2025 à Câmara dos Deputados, com o intuito de modificar a redação do inc. XIII, do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana (Brasil, 2025a).

Nesta conjuntura, torna-se imprescindível uma análise aprofundada sobre a utilização da escala de trabalho 6x1 no contexto das empregadas domésticas, considerando a influência dessa modalidade no bem-estar e na qualidade de vida delas, uma vez que além de desempenharem suas funções nas residências dos empregadores, enfrentam a sobrecarga de uma dupla jornada de trabalho, que se estende também para suas casas (Soratto, 2006).

À vista disso, o âmbito acadêmico tem se debruçado sobre a problemática das consequências da escala de trabalho 6x1 na vida dos trabalhadores brasileiros, especialmente daqueles que laboram na área da saúde, sejam profissionais da enfermagem (Bastos, 2025) ou auxiliares de limpeza (Santos *et al.*, 2025), contudo, este estudo pretende analisar a referida escala no âmbito do emprego doméstico com abordagem nos problemas físicos, psicológicos e sociais enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham nesse tipo de escala.

Defronte a essa pretensão, o presente trabalho busca responder a seguinte pergunta norteadora: “Quais são os principais impactos da escala de trabalho 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida das empregadas domésticas?”.

Tem-se como objetivo geral analisar a influência da escala de trabalho 6x1 no

bem-estar físico, psicológico e social, assim como na qualidade de vida das empregadas domésticas. A partir disso, têm-se como objetivos específicos: a) pesquisar os principais desafios enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham na escala 6x1; b) analisar a percepção das empregadas domésticas sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal sob a escala de trabalho 6x1; e c) investigar como a escala de trabalho 6x1 afeta o tempo disponível para cuidados médicos e atividades sociais das empregadas domésticas.

Quanto à metodologia, será realizada uma revisão bibliográfica e documental em trabalhos científicos, na legislação e na literatura que tratam sobre a jornada de trabalho das empregadas domésticas, utilizando a pesquisa exploratória. Além disso, será realizado um estudo de campo exploratório, proporcionando um conhecimento detalhado sobre a realidade das empregadas domésticas do município de Capistrano no Estado do Ceará. Para tanto, serão realizadas entrevistas no formato semiestruturado com um grupo selecionado de domésticas que estudam na Educação de Jovens e Adultos (EJA) do referido município, com o intuito de coletar dados que permitam uma análise substancial sobre as vivências e os impactos da escala de trabalho 6x1 para as entrevistadas. A escolha do local se deu a partir de um conhecimento prévio da pesquisadora, através de uma professora da escola, Cleânia Martins, acerca da realidade de algumas alunas que exercem dupla jornada de trabalho doméstico. Os critérios para a seleção das participantes foram os seguintes: estudantes matriculadas, e não apenas ouvintes, que já trabalharam ou ainda estão trabalhando como empregadas domésticas, e não como diaristas, sob a escala de trabalho 6x1, em qualquer município.

A análise e interpretação dos dados adotará a técnica de análise de conteúdo, utilizando uma abordagem qualitativa. Esse processo incluirá três etapas principais: a pré-análise, em que o material coletado será sistematizado e organizado; a exploração do material, na qual os dados serão codificados e agrupados em categorias; e o tratamento dos resultados, que consistirá na análise das respostas, buscando entender como as empregadas domésticas lidam com os desafios impostos pela escala de trabalho 6x1 e como essas dificuldades impactam suas vidas.

A motivação para a realização deste estudo surgiu da escuta de histórias de vida de mulheres capistranenses que trabalham como empregadas domésticas e se empenham para conciliar a vida profissional e a vida pessoal. Essas histórias levantaram a reflexão sobre a realidade dessas profissionais que, além de trabalharem na residência de seus empregadores, ainda precisam trabalhar em suas próprias casas, exercendo uma dupla jornada. Com o debate sobre o fim da escala 6x1 devido ao desgaste causado aos trabalhadores, surgiu o interesse em pesquisar sobre como essa modalidade afeta a vida das empregadas domésticas, objetivando

dar visibilidade a realidade delas.

A relevância desta pesquisa decorre da necessidade de dar visibilidade às empregadas domésticas que trabalham sob a escala 6x1, analisando sua realidade ante a legislação trabalhista vigente e propondo mudanças de forma a que haja um cenário mais justo e equilibrado para essas trabalhadoras.

A presente pesquisa está organizada em três capítulos, além da introdução e das considerações finais.

No primeiro capítulo será realizada uma breve contextualização a respeito do emprego doméstico, em que será feita uma distinção entre trabalho e emprego, bem como uma análise da evolução do emprego doméstico no Brasil, passando pelas principais alterações da LC nº 150/2015.

No segundo capítulo será abordada a jornada de trabalho, com um enfoque na jornada de trabalho doméstico e nas possíveis alterações nas escalas desse tipo de trabalho verificando os principais desafios enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham na escala 6x1. Analisar-se-á o bem-estar e a qualidade de vida da empregada doméstica, utilizando-se como parâmetro a tese de doutorado de Lúcia Helena Soratto, intitulada “Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas”.

Já o terceiro capítulo, abordará a realidade das empregadas domésticas da cidade de Capistrano no Estado do Ceará a partir da realização de entrevistas com as empregadas domésticas que estudam na EJA do município, quando serão analisadas a percepção das empregadas domésticas sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal sob a escala de trabalho 6x1 e como essa escala afeta o tempo disponível para cuidados médicos e atividades sociais das empregadas domésticas, com base em suas jornadas de trabalho e com foco no bem-estar e na qualidade de vida das entrevistadas.

Ao final serão apresentadas as considerações finais onde se responderá a questão problema, além de se verificar como foram atingidos o objetivo geral e os específicos da pesquisa com a análise das entrevistas.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO

Imperioso conceituar a palavra “doméstico”, proveniente do latim *domus*, que na sua origem significa “casa”. Por esse motivo, na conceituação de doméstico está inserida a concepção de trabalhador que realiza seus serviços na casa do patrão (Cassar, 2017). Esses serviços são uns dos mais antigos, tendo a atividade doméstica sido regida, no passado, pelo regime escravocrata. Com a abolição da escravatura, muitos dos ex-escravizados não tinham para onde ir, tendo que, conseqüentemente, trocar seus serviços por alimentação e um local para descansar, tornando-se escravizados domésticos (Silva; Nobre, 2016).

As atividades exercidas nos serviços domésticos estão relacionadas à reprodução da força de trabalho, que diferente da produção de mercadorias, é uma reprodução de pessoas na sociedade e não uma produção de coisas para o mercado, conforme a terminologia decorrente do pensamento marxista (Marx, 1990). Sendo assim, nesses serviços, é exigida a realização de um conjunto de tarefas que possuem a função de cuidado de si e de outras pessoas, portanto, utiliza-se, às vezes, o termo “trabalho reprodutivo” como sinônimo para “serviços domésticos” (Soratto, 2006).

Atualmente, no que diz respeito à conceituação legal brasileira, empregado doméstico é a pessoa física que trabalha com pessoalidade e de forma subordinada, continuada e mediante salário, para outra pessoa física ou família que não explore atividade lucrativa, no âmbito residencial desta, por mais de dois dias na semana, segundo dispõe a LC nº 150/2015 (Brasil, 2015a, art. 1º, *caput*).

Sob essa perspectiva, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO, 2002), os trabalhadores dos serviços domésticos em geral realizam as seguintes atividades: preparam refeições, prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário, colaboram na administração da casa, fazem arrumação ou faxina, bem como podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.

A história mostra que o trabalho de cozinhar, lavar, limpar a casa e passar a roupa, até os dias atuais, é exercido majoritariamente pelo sexo feminino (Silva; Nobre, 2016). Nesse sentido, para Tamanini (2000), a atividade doméstica é atribuída à mulher e concebida como “coisa de mulher”, sendo vista como natural e inerente ao sexo feminino. Assim, o trabalho doméstico é tido como atividade eminentemente feminina, pois há a presunção de que a mulher já possui uma experiência derivada de sua convivência familiar, especialmente de sua mãe, levando à conclusão de que essa atribuição resulta do sistema sexo-gênero elaborado no interior da família, reforçado e reproduzido em outros espaços.

Impende verificar que o trabalho doméstico decorrente do ideário escravagista herdou hábitos arcaicos que marcam a submissão dos trabalhadores domésticos aos seus patrões, fazendo com que sejam notadas características da escravatura nas relações trabalhistas (Prates; Lima, 2019). Dessa forma, essa herança cooperou para o contemto social do trabalho doméstico, ocasionando a marginalização, precarização e desvalorização desses trabalhadores, e, conseqüentemente, a consolidação de uma divisão social do trabalho (Ferreira, 2025).

Diante desse cenário, é desmistificada a ideia de que houve um rompimento com as estruturas opressivas a partir da abolição da escravidão, já que essa estrutura permanece presente nos dias atuais, tendo esse tipo de relação sido mantida e adaptada ao longo do tempo (Ferreira, 2025). Destarte, apesar da existência de normas garantindo direitos aos empregados domésticos, a relação laboral deles ainda é permeada pela informalidade, desigualdade e opressão, permanecendo o desafio quanto ao cumprimento da legislação brasileira (Pinto, 2021).

Portanto, essa relação laboral é, muitas vezes, colocada como uma relação de trabalho e não uma relação de emprego na forma que é determinada em lei, sobretudo no que concerne à jornada de trabalho e escalas de serviço, fazendo com que o sentimento de exploração seja permanente, face à carga excessiva de labor (Silva *et al.*, 2017).

2.1 Relação de trabalho x relação de emprego

Consoante Bruschini e Lombardi (2000), os afazeres domésticos são considerados como responsabilidade da mulher, seja dentro ou fora do próprio lar. Entretanto, apenas são computados como trabalho, sob o rótulo de emprego doméstico, quando são realizados por uma pessoa contratada para esse desígnio, mediante pagamento. Assim, as atividades domésticas podem ser remuneradas ou não, possuindo, a depender disso, significados diferentes para a sociedade. Sob essa perspectiva, é imperiosa a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego, porquanto, ao passo que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, o contrário não é verídico (Martinez, 2025).

A palavra “trabalho” deriva do latim *tripalium*, que na sua origem pode significar uma espécie de instrumento de tortura ou uma ferramenta para imobilizar animais. Portanto, historicamente, o trabalho era considerado uma espécie de castigo (Cassar, 2017). Atualmente, assume novo sentido, sendo considerado como toda energia intelectual ou física empregada com intuito produtivo pelo ser humano, pressupondo ação, produção de energia,

desprendimento e despendimento de energia humana, mental e física, com a finalidade de obter algum resultado (Cassar, 2017).

Sob esse viés, para o Direito, quando uma relação jurídica possui o trabalho como fato gerador, ela é tida como uma relação de trabalho, onde as partes envolvidas assumem lados opostos, para que uma delas disponha sua força laboral e a outra realize uma contraprestação de natureza pecuniária (Martinez, 2025). Nesse sentido, a relação de trabalho engloba todas as relações jurídicas que possuem como prestação essencial uma obrigação de fazer materializada em labor humano, sendo o gênero do qual todas as formas de acordo de prestação de trabalho existentes no ordenamento jurídico são espécies, dentre elas, a relação de emprego (Delgado, 2017).

A relação de emprego ocorre quando há o preenchimento dos requisitos previstos na CLT, em que o empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, assumindo os riscos da atividade econômica, já o empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, com subordinação a este e mediante salário (Brasil, 1943, arts. 2º e 3º, *caput*). Dessa maneira, conclui-se que, para que haja a relação empregatícia, é imprescindível a cumulação dos seguintes elementos: pessoalidade, subordinação jurídica, onerosidade, não eventualidade e alteridade (Martinez, 2025).

Segundo Cassar (2017), pessoalidade ou caráter *intuitu personae* diz respeito ao empregado, que é o indivíduo contratado para prestar os serviços pessoalmente, devido suas aptidões pessoais, sendo o contrato intransmissível, firmado com certa e determinada pessoa; subordinação jurídica decorre da lei ou do contrato, havendo o poder de comando do empregador e o dever de obediência do empregado; onerosidade denota vantagens mútuas, onde o patrão recebe os serviços, e o empregado obtém o pagamento; não eventualidade refere-se à necessidade permanente da atividade ou serviço do empregado para o empreendimento do empregador, de forma contínua ou intermitente; e a alteridade diz respeito ao empregador sempre correr o risco do negócio, e mesmo que, em algumas situações o empregado assumia parte do risco (Brasil, 1943, arts. 75-D e 452-A), não descaracteriza o vínculo empregatício.

Quando um desses requisitos não é preenchido, temos outra espécie de relação de trabalho que não seja o emprego (Martinez, 2025). A título exemplificativo, as relações trabalhistas eventuais, autônomas e avulsas distinguem-se da relação de emprego devido à ausência de um desses elementos fático-jurídicos. Por conseguinte, o trabalho eventual carece do elemento da não eventualidade; o autônomo não possui, essencialmente, a subordinação

jurídica, e a pessoalidade; e o avulso é uma modalidade de trabalho eventual, já que há uma entidade intermediária para a oferta da força de trabalho, no setor portuário (Delgado, 2017).

Nesse contexto, é imperioso saber enquadrar cada trabalhador em sua modalidade correta, pois, apesar de o Direito do Trabalho ter se expandido e a Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 ter modificado a CRFB/88 ampliando a competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos emergentes não apenas das relações de emprego, mas também de algumas relações de trabalho (Brasil, 1988, art. 114), os direitos e deveres aplicados a cada um são diferentes. Destaca-se, todavia, que entre o trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício há igualdade de direitos (Brasil, 1988, art. 7º, inc. XXXIV).

Delgado (2017) defende que, mesmo com essa expansão, o empregado permanece sendo a figura central da normatividade justralhista. Sob essa perspectiva, o conteúdo básico do Direito do Trabalho continua sendo todas as relações empregatícias que se estabelecem sob sua normatividade e até aquelas que, apesar de estarem dentro do ramo justralhista, são reguladas por leis específicas, como é o caso dos empregados domésticos no Brasil.

Os empregados domésticos são regidos pela LC nº 150/2015 e, além do seu tipo legal ser composto pelos requisitos necessários para qualquer vínculo empregatício, há elementos caracterizadores de sua condição, sendo eles: continuidade, finalidade não lucrativa, prestação de serviços à pessoa ou à família, e âmbito residencial (Brasil, 2015a, art. 1º, *caput*).

A continuidade está relacionada à prestação de serviços domésticos não eventuais a partir de três vezes por semana (Brasil, 2015a, art. 1º, *caput*). À vista disso, a diarista não é considerada como empregada doméstica, uma vez que o seu trabalho não é exercido por mais de duas vezes por semana, mesmo que durante semanas, meses e anos (Cassar, 2017). Isso ocorre devido à incidência da teoria da descontinuidade, adotada pela ordem jurídica especial da categoria (Delgado, 2017).

A finalidade não lucrativa deve ser considerada a partir da ótica do empregador, pois para o empregado todo trabalho realizado contém conteúdo econômico, não obstante, no vínculo empregatício doméstico o serviço é de mero consumo, não havendo pretensão econômica para o tomador de serviços (Delgado, 2017). Dessa forma, o enquadramento do trabalhador deve ser analisado não a partir da atividade exercida por ele, mas sim para quem exerce, independentemente da atividade ser intelectual, manual ou especializada (Cassar, 2017). Logo, se em uma residência há pensionato regular para terceiros, a faxineira contratada

para prestar serviços no local não é considerada como empregada doméstica, mas sim uma empregada comum (Delgado, 2017).

A prestação de serviços à pessoa ou à família impossibilita que a pessoa jurídica possa ser tomadora de serviço doméstico, sendo cabível apenas à pessoa física, de forma individual ou em grupo unitário (Delgado, 2017). Ressalta-se que devem ser consideradas família, para fins trabalhistas, pessoas espontaneamente reunidas na mesma residência, ainda que sem vínculo de parentesco entre elas (Cassar, 2017).

O âmbito residencial não refere-se apenas à moradia específica do empregador, mas abrange unidades familiares que estejam longínquas da residência principal da pessoa ou família tomadora do serviço doméstico, como por exemplo, casa de campo e casa de praia (Delgado, 2017). Cassar (2017) defende que seria preferível adicionar a expressão “para” o âmbito residencial, em razão de o empregado doméstico ser aquele que executa serviços para consumo do empregador, não havendo descaracterização da relação caso seja imperativo o deslocamento para fora da residência principal, no exercício das atividades domésticas.

Em relação aos direitos trabalhistas, os preceitos constantes na CLT são aplicados aos empregados domésticos apenas quando expressamente determinado (Brasil, 1943, art. 7º, alínea *a*). Essa disposição legislativa aplica-se àqueles que exercem serviço de natureza não eventual ou serviço de natureza contínua, ou seja, ao eventual doméstico ou ao empregado doméstico (Delgado, 2017).

Por um tempo, a legislação brasileira discriminou os trabalhadores domésticos em relação às outras categorias profissionais, contribuindo para o não reconhecimento de seus direitos. Entretanto, a partir da evolução legislativa, o emprego doméstico teve os seus direitos ampliados, garantindo, na teoria, uma equidade para com os demais empregados (Manoel; Caruso, 2023).

2.1.1 Evolução do emprego doméstico no Brasil

O emprego doméstico no Brasil enfrenta exclusões sociais e jurídicas, sucedendo em marginalização legislativa, sendo exíguos os direitos conferidos a essa classe trabalhadora (Schutz, 2019). Nesse sentido, Delgado (2017) entende que a extensão dos direitos trabalhistas aos domésticos é dividida em duas fases: a fase de exclusão jurídica e a fase de inclusão jurídica; a primeira é marcada pela ausência de proteção jurídica à categoria doméstica, que por décadas foi excluída da cidadania trabalhista, institucional e previdenciária; já a segunda teve o seu prelúdio com a Lei nº 5.859/1972 e atingiu o seu ápice

com a LC nº 150/2015. Em sua fase clássica de institucionalização, antes da Lei nº 5.859/1972, apesar de terem existido leis que fizessem referência aos domésticos, essa categoria não recebeu a devida proteção jurídica do Direito do Trabalho (Delgado, 2017).

Nesse contexto, Cassar (2017) defende que as Ordenações do Reino foram as primeiras leis aplicáveis a essa classe laboral. Havendo, especialmente nas Ordenações Manuelinas, em 1512, a previsão legal de que o doméstico poderia ingressar com ação contra o seu patrão (Ribeiro Filho; Ribeiro, 2016). Seguindo o curso evolutivo, durante a escravidão, o Código de Posturas do Município de São Paulo, em 1886, mencionou o trabalho doméstico, permitindo a contratação de pessoa de condição livre para os serviços domésticos, mediante salário convencionado (São Paulo, 1886, art. 263). Posteriormente, a Lei nº 3.071/1916, denominada Código Civil dos Estados Unidos do Brasil de 1916 (CC/1916) orientou qualquer modalidade de locação de serviços, incluindo, por conseguinte, o trabalho doméstico (Brasil, 1916, art. 1216 e segs.), inovando a legislação, especialmente em relação aos contratos trabalhistas (Manoel; Caruso, 2023).

Consecutivamente, o Decreto nº 16.107/1923 regulamentou a locação dos serviços domésticos, considerando locadores desses serviços: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de forma geral, todos aqueles que prestassem serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares (Brasil, 1923, art. 2º). Ademais, concedeu alguns direitos aos locadores, como o de emitir uma carteira de identificação (Brasil, 1923, art. 3º), onde o locatário deveria anotar, obrigatoriamente: a data da admissão ao serviço, natureza do serviço, salário ajustado e o lapso de tempo; se a locação era contratada por tempo certo, e, sendo o caso, especificadamente, declarar qual seja ele, ou se por tempo indeterminado; a data em que o dispensou do serviço, com declaração expressa da conduta do locador e aptidão profissional (Brasil, 1923, art. 10). Outrossim, regulamentou a dispensa do locador, elencando justas causas para o locador ser dispensado (Brasil, 1923, art. 14) e para ele mesmo findar o contrato (Brasil, 1923, art. 20), assim como possibilitou a rescisão arbitrária por qualquer das partes (Brasil, 1923, art. 22).

Logo após, em 1941, o Decreto-Lei nº 3.078 apresentou disposições acerca da lotação dos empregados em serviço doméstico, conceituando empregados domésticos como sendo “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas” (Brasil, 1941, art. 1º). Portanto, houve a exclusão dos trabalhadores de restaurantes, pensões e pessoas jurídicas da condição

de doméstico, tendo aquelas passado à condição de urbanos (Cassar, 2017). Ademais, foi concedido o aviso prévio de oito dias, um período de prova de seis meses, justa causa e despedida indireta (Brasil, 1941, arts. 3º e 8º).

Em seguida, a CLT conceituou empregados domésticos como sendo aqueles que “prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta” (Brasil, 1943, art. 7º, alínea *a*), revogando as normas anteriores, ressalvada a regra geral contida no CC/1916, e os excluiu, salvo em disposição contrária, dos direitos previstos na Consolidação (Brasil, 1943, art. 7º, alínea *a*). Dessa maneira, Delgado (2017) aduz que, durante um extenso período, a categoria doméstica permaneceu no limbo jurídico, sem proteção do Direito do Trabalho.

Cassar (2017) ressalta que o Decreto nº 16.107/1923 havia equiparado aos domésticos os empregados em edifícios residenciais a serviço da administração do edifício, como zeladores, faxineiros, porteiros e serventes, logo, estes estavam excluídos da legislação trabalhista (Brasil, 1943, art. 7º, alínea *a*) e albergados pela legislação específica. Todavia, a Lei nº 2.757/1956 excluiu esses trabalhadores do conceito de domésticos, considerando-os como empregados urbanos, “desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular” (Brasil, 1956, art. 1º), passando a serem incluídos na legislação trabalhista.

A Lei nº 5.859/1972 e o Decreto nº 71.885/1973, na década de setenta, passaram a reger, com exclusividade, a profissão do empregado doméstico. Nesse período, os domésticos tinham direito à assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) (Brasil, 1972, art. 2º, inc. I), às férias (Brasil, 1972, art. 3º) e à integração à Previdência Social (Brasil, 1972, art. 4º). Sob esse viés, Delgado (2017) defende que foi nessa época que a categoria doméstica obteve um mínimo de cidadania jurídica.

Com a promulgação da CRFB/88, aos domésticos foram estendidos alguns direitos que até então só eram concedidos aos empregados urbanos e rurais, sendo eles: salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado; irredutibilidade salarial, salvo disposição em convenção ou acordo coletivo; décimo terceiro salário baseado na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; repouso semanal remunerado, prioritariamente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com não menos que um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, durante cento e vinte dias; licença-paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; e aposentadoria (Brasil, 1988, art. 7º, parágrafo único). Sob essa perspectiva, a

alínea *a* do art. 7º da CLT passou a ser compreendida em consonância com a CRFB/88, para garantir a aplicação e efetivação desses direitos (Cassar, 2017).

A Lei nº 10.208/2001 acrescentou alguns dispositivos à Lei nº 5.859/1972, estendendo aos domésticos, de maneira facultativa aos patrões, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego (Brasil, 2001, art. 1º). Em 2006, a Lei nº 11.324 estendeu aos domésticos os direitos à estabilidade à gestante, férias de trinta dias e proibição de descontos por concessão de algumas utilidades e feriados (Brasil, 2006, art. 4º).

Em 2013 foi promulgada a EC nº 72, que modificou o parágrafo único do art. 7º da CRFB/88, estabelecendo igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, assegurando aos domésticos os seguintes direitos: garantia de salário, jamais inferior ao mínimo, àqueles que percebem remuneração variável; proteção do salário na forma da lei, configurando crime sua retenção dolosa; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, permitida a compensação de horários e a redução da jornada, por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho; remuneração do trabalho extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; redução dos riscos inerentes ao labor, através de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento tanto das convenções quanto dos acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão em razão de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação quanto ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (Brasil, 2013, art. único).

Apesar desses avanços legislativos, alguns direitos careciam de regulamentação, motivo pelo qual foi promulgada a LC nº 150/2015, que além de ter regulamentado os direitos dos empregados domésticos, criou outros e os conceituou com precisão (Cassar, 2017). Esse diploma normativo instaurou um novo patamar de regência legal em relação aos contratos de trabalho doméstico no Brasil, sendo uma lei de grande amplitude e minúcia (Delgado, 2017).

2.1.2 Principais alterações da Lei Complementar nº 150 de 2015 para o emprego doméstico

A LC nº 150/2015 foi promulgada com a finalidade de regulamentar os direitos estendidos ao emprego doméstico mediante a EC nº 72/2013, que não possuíam aplicabilidade imediata e careciam de regulamentação que garantisse o efeito prático da extensão dos incisos

do art. 7º da CRFB/88 a essa classe trabalhadora (Botelho, 2017). Contudo, excedendo o seu objetivo inicial, criou um novo microssistema jurídico de normatização e proteção do emprego doméstico no país (Leite, C.; Leite, L.; Leite, L., 2015). Dessa forma, foram assegurados novos direitos aos empregados domésticos (Botelho, 2017).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, em sua cartilha “Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres” (Brasil, 2015b), a LC nº 150/2015 regulamentou os direitos dos empregados domésticos, criou o Simples Doméstico – para simplificar o cumprimento das obrigações dos empregadores domésticos, e estabeleceu a aplicação das seguintes leis: Lei nº 605/1949 (repouso semanal remunerado), Lei nº 4.090/1962 e Lei nº 4.749/1965 (ambas sobre gratificação natalina - 13º salário), e Lei nº 7.418/1985 (vale-transporte), considerando as peculiaridades do emprego doméstico, e, também, a aplicação subsidiária da CLT. Portanto, as disposições da CLT podem ser aplicadas à relação de emprego doméstico sempre que houver lacuna na LC nº 150/2015, naquilo em que com esta não conflitem (Brasil, 2015a, art. 19, *caput*).

Em relação às principais alterações da LC nº 150/2015, tem-se que esta revogou o conceito genérico de empregado doméstico que estava previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/1972 e trouxe uma definição mais esclarecedora (Silva; Nobre, 2016), em que é considerado empregado doméstico a pessoa física que trabalha com pessoalidade e de forma subordinada, continuada e mediante salário, para outra pessoa física ou família que não explore atividade lucrativa, no âmbito residencial desta, por mais de dois dias na semana (Brasil, 2015a, art. 1º, *caput*). Além disso, ratificou a vedação da contratação de pessoas menores de dezoito anos de idade para desempenho desse tipo de trabalho (Brasil, 2015a, art. 1º, parágrafo único).

Ademais, regulou minuciosamente e especificamente a duração do trabalho nos contratos domésticos, tratando da jornada, dos intervalos intrajornadas e interjornadas, e também do trabalho noturno; regulamentou, ainda, o dia de descanso semanal remunerado, o descanso em feriados e o instituto de férias remuneradas (Delgado, 2017). No que diz respeito à jornada de trabalho, a LC nº 150/2015 determinou que a duração normal do trabalho doméstico não poderá exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (Brasil, 2015a, art. 2º, *caput*), e, havendo realização de hora extra, a remuneração será de no mínimo cinquenta por cento superior ao valor da hora normal (Brasil, 2015a, art. 2º, §1º), podendo ser dispensado o acréscimo de salário e estabelecido regime de compensação de horas, por intermédio de acordo escrito entre as partes, se o excedente de horas de um dia for compensado em outro dia (Brasil, 2015a, art. 2º, §4º). Para maior proteção do empregado doméstico, a referida lei exige que seja cumprido o controle de jornada, sendo obrigatório o

registro do horário de trabalho, por qualquer meio manual, eletrônico ou mecânico, contanto que idôneo (Brasil, 2015a, art. 12).

Outrossim, estabeleceu o trabalho em regime de tempo parcial, que não poderá exceder a duração de vinte e cinco horas semanais (Brasil, 2015a, art. 3º, *caput*), podendo ser acrescido de horas suplementares, em número não superior a uma hora diária, por meio de acordo escrito entre empregador e empregado, valendo-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º da LC nº 150/2015¹, com o limite máximo de seis horas diárias (Brasil, 2015a, art. 3º, §2º). Apresentou, ainda, a alternativa de o empregado doméstico realizar seus serviços sob a jornada 12x36, em que se trabalha durante doze horas seguidas e descansa por trinta e seis horas ininterruptas, por intermédio de acordo escrito entre as partes, desde que observados ou indenizados os intervalos para alimentação e repouso (Brasil, 2015a, art. 10, *caput*).

No que tange os intervalos intrajornadas, a lei obrigou a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de não menos que uma hora e não mais que duas horas, concedendo, por meio de prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a trinta minutos (Brasil, 2015a, art. 13, *caput*). Já em relação aos intervalos interjornadas, deverá haver período mínimo de onze horas contínuas para descanso (Brasil, 2015a, art. 15).

No que concerne o trabalho noturno, a LC nº 150/2015 disciplinou que o labor executado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte é considerado noturno (Brasil, 2015a, art. 14, *caput*), sendo que a hora desse trabalho terá duração de cinquenta e dois minutos e trinta segundos (Brasil, 2015a, art. 14, §1º), devendo a remuneração ter o acréscimo de, no mínimo, vinte por cento sobre o valor da hora diurna (Brasil, 2015a, art. 14, §2º). Na hipótese de a contratação, pelo patrão, de empregado unicamente para realizar trabalho noturno, o acréscimo será orçado sobre o salário anotado na CTPS (Brasil, 2015a, art. 14, §3º). E, em caso de horários mistos, em que são abrangidos períodos diurnos e noturnos, deverão ser observadas essas regras para o trabalho noturno (Brasil, 2015a, art. 14, §4º).

Quanto ao descanso semanal remunerado, a lei ratificou esse direito ao empregado doméstico, sendo de, no mínimo, vinte e quatro horas consecutivas, de preferência aos domingos, bem como o direito ao descanso remunerado em feriados (Brasil, 2015a, art. 16). Com relação às férias anuais remuneradas com não menos que um terço a mais do que o

¹ §2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso. §3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

salário normal, a LC nº 150/2015 manteve esse direito aos empregados domésticos, sendo de trinta dias, após cada período de doze meses de trabalho prestado ao mesmo empregador (Brasil, 2015a, art. 17, *caput*), sendo necessário seguir a proporção estabelecida no art. 3º, §3º da referida lei² especialmente para o trabalho em regime de tempo parcial.

Imperioso destacar que a LC nº 150/2015 admitiu a contratação do empregado doméstico por prazo determinado, seja por meio de contrato de experiência ou para atender demandas familiares de natureza transitória e para substituir temporariamente empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, sendo a duração destes dois últimos casos limitada ao término do evento que originou a contratação, observado o limite máximo de dois anos (Brasil, 2015a, art. 4º). Relativamente ao contrato de experiência, este não poderá ultrapassar noventa dias, podendo ser prorrogado uma vez, contanto que a soma dos dois períodos não exceda noventa dias (Brasil, 2015a, art. 5º).

Ainda, outras alterações relevantes dizem respeito à regulamentação das condições necessárias para o recolhimento obrigatório do FGTS, à indenização decorrente de rescisão contratual e à inserção de direitos como: auxílio pré-escola, salário família, seguro contra acidentes de trabalho, seguro desemprego e estabilidade à empregada gestante (Silva; Nobre, 2016). Por último, foi instituído um sistema de unificação de pagamento de tributos, através da Receita Federal, o chamado “Simples Doméstico” (Brasil, 2015a, art. 31), que na prática, passou a funcionar em outubro de 2015, através do programa de informática oficial intitulado “eSocial Doméstico” (Delgado, 2017).

Em suma, não tendo aqui esgotado todo o conteúdo da LC nº 150/2015, mas apenas os pontos principais, nota-se que a sua regência conferiu uma nova estrutura normativa ao contrato de emprego doméstico (Delgado, 2017). Por fim, dando um enfoque maior na jornada de trabalho, tem-se que foram promovidos avanços determinantes para garantir uma jornada de trabalho mais justa, não tendo o assunto se esgotado no que tange a possíveis correções de distorções (Araújo Júnior, 2021).

² §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.

3 JORNADA DE TRABALHO, BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA DA EMPREGADA DOMÉSTICA

Com a evolução legislativa, a empregada doméstica passou a ter sua jornada de trabalho regulada de forma detalhada, especialmente na LC nº 150/2015 (Brasil, 2015a, art. 2º), contudo, ela exerce uma dupla jornada de trabalho, com mais um turno da mesma atividade em sua própria residência (Soratto, 2006), ocasionando cansaço físico e emocional, podendo esse cansaço originar sofrimento, que no plano concreto pode significar doença física e no plano abstrato está aliado aos aspectos psíquicos (Tamanini, 2000).

Nessa conjuntura, no âmbito do emprego doméstico, a doença é incompatível com a demanda dos serviços e com a conduta social exigida da empregada doméstica; em contrapartida, a saúde é associada à valorização pessoal e ao estar bem consigo mesma, sendo a possibilidade de trabalhar uma fonte de saúde, segurança e prazer, ainda que as relações de trabalho acarretem doença e sofrimento (Tamanini, 2000).

Diante disso, imperioso destacar a definição de saúde, que conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946), é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, transcendendo a ausência de doença ou enfermidade. Esse estado de bem-estar é acentuadamente influenciado pelos determinantes sociais, que compreendem fatores econômicos, ambientais, culturais e políticos, delineando as condições de vida e trabalho dos seres humanos (Teodoro; Vieira (orgs), 2024).

No Brasil, a saúde é um direito social assegurado na CRFB/88 (Brasil, 1988, art. 6º, *caput*), sendo um direito de todos e dever do Estado (Brasil, 1988, art. 196). No que diz respeito ao bem-estar, o preâmbulo da Carta Magna destaca que o Estado Democrático foi instituído com a destinação de assegurar o exercício de muitos direitos, dentre eles, o bem-estar (Brasil, 1988). Portanto, a base da ordem social é o primado do trabalho, tendo como um de seus objetivos, o bem-estar social (Brasil, 1988, art. 193, *caput*), cabendo ao Estado exercer o encargo de planejar políticas sociais, asseverado, na forma da lei, o envolvimento da sociedade nos processos de formulação, monitoramento, controle e avaliação dessas políticas (Brasil, 1988, art. 193, parágrafo único). À vista disso, o bem-estar social possui um sentido vinculante entre as instituições estatais e o bem-estar individual (Nogueira, 2002).

A percepção de bem-estar, originalmente, possuía um conteúdo individual, tendo transitado para o coletivo e, nas últimas duas décadas, retomado ao seu conteúdo original; havendo, desde sempre, uma busca pela satisfação das necessidades humanas, como o

bem-estar e a qualidade de vida, sendo uma exigência no processo de reprodução social (Nogueira, 2002).

Na concepção da saúde, o bem-estar possui duas abordagens tradicionais: o bem-estar subjetivo, contendo uma dimensão emocional (afetos positivos e negativos) e uma dimensão cognitiva (satisfação com a vida), sendo imperioso considerar a avaliação de cada pessoa sobre a própria vida, aplicando concepções subjetivas; e o bem-estar psicológico, que têm concepções teóricas estruturadas sobre formulações psicológicas quanto ao desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para defrontar os obstáculos da vida (Siqueira; Padovam, 2008).

Existe, ainda, o bem-estar no trabalho, que apesar de não existirem concepções claras acerca de seu conceito, pode ser entendido como “um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo)” (Siqueira; Padovam, 2008, p. 206). De forma equivalente, no âmbito do Direito, o bem-estar no trabalho está associado à percepção de emoções positivas e ao sentimento de satisfação do trabalhador relacionado à organização e às condições de trabalho, às práticas de gestão, ao comprometimento afetivo com o desenvolvimento de suas atividades e às probabilidades de reconhecimento simbólico (Brasil, 2023, art. 2º, inc. II).

Nesse contexto, Nogueira (2002) destaca a existência de autores que utilizam os termos “bem-estar” e “qualidade de vida” como sinônimos, assim como há aqueles que defendem uma distinção entre os dois conceitos. Sob essa perspectiva, para Minayo, Hartz e Buss (2000), o bem-estar está inserido no conceito de qualidade de vida, que conjectura a capacidade de efetuar um compêndio cultural de todos os elementos que determinada sociedade reputa seu padrão de conforto e bem-estar. De forma similar, a OMS (2012) define qualidade de vida como a cognição do indivíduo sobre sua posição na vida na esfera da cultura e dos sistemas de valores nos quais vive e em relação aos seus propósitos, perspectivas, padrões e preocupações.

A definição de qualidade de vida engloba, ainda, a qualidade de vida no trabalho, que analisa a relação entre o indivíduo, o trabalho e a organização, indicando maneiras aperfeiçoadas de realizar o serviço, dando ênfase em aspectos do bem-estar e da saúde geral dos trabalhadores (Azevedo, 2004). Na esfera jurídica, qualidade de vida no trabalho é um agrupamento de normas, diretrizes e práticas que incluem as condições, a organização, os processos de trabalho, as práticas de gestão e as relações socioprofissionais, com o objetivo de

alinhar as necessidades e o bem-estar dos trabalhadores à missão institucional (Brasil, 2023, art. 2º, inc. I).

Sob esse viés, é imprescindível pensar em qualidade de vida como uma constante que deve ser valorizada em todos os ambientes, especialmente no trabalho, tendo em vista que esse é o local onde diversas pessoas passam a maior parte do dia, exercendo jornadas cansativas de labor (Couto; Paschoal, 2012). Além disso, o trabalho é um dos determinantes do bem-estar dos indivíduos que designam grande parte das horas dos seus dias ao labor, logo, indispensável na promoção da saúde, mas em situações adversas, pode se tornar fonte de mal-estar, sofrimento, adoecimento e morte (Teodoro; Vieira (orgs), 2024).

Nesse panorama, apesar do avanço legislativo, a empregada doméstica pertence a uma categoria de trabalhadores cuja especificidade relacionada às questões de saúde e doença persiste tão invisível quanto ao seu próprio trabalho, face a não contemplação nos debates acerca da saúde dos trabalhadores (Tamanini, 2000). Em decorrência disso, para fins deste trabalho, será analisado o bem-estar, em sentido amplo, das empregadas domésticas, utilizando a percepção de que ele está inserido tanto no conceito de saúde (OMS, 1946) quanto no de qualidade de vida (Minayo; Hartz; Buss, 2000).

3.1 A jornada de trabalho do doméstico e a Lei Complementar nº 150 de 2015

A jornada de trabalho é o período de tempo diário em que o empregado realiza serviços ou se coloca à disposição do empregador, incluídos os intervalos remunerados (Delgado, 2017). Entretanto, o legislador conferiu mais de um sentido ao vocábulo jornada, podendo ser o período de trabalho diário, semanal, mensal ou anual (Cassar, 2017).

Anteriormente à EC nº 72/2013 não havia tipificação legal acerca da jornada de trabalho do doméstico (Araújo Júnior, 2021), somente a partir de abril daquele ano (Cassar, 2017), os empregados domésticos adquiriram o direito à jornada de trabalho de oito horas diárias, limitada a quarenta e quatro horas semanais (Brasil, 2013, art. único). Esse padrão constitucional da duração do trabalho foi seguido pela LC nº 150/2015 (Brasil, 2015a, art. 2º, *caput*), marcando o fim do prolongado período histórico de não tipificação de jornada que distinguia essa categoria (Delgado, 2017).

Para além desse limite constitucional, a EC nº 72/2013 também estendeu aos domésticos a aplicação do inc. XVI do art. 7º da CRFB/88 (Brasil, 2013, art. único), em que a remuneração do serviço extra deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, tendo a LC nº 150/2015 regulamentado esse direito nos mesmos termos (Brasil,

2015a, art. 2º, §1º). A Lei dos Empregados Domésticos regulou, ainda, o direito ao adicional noturno, devendo a remuneração do trabalho noturno ter um aditamento de, no mínimo, vinte por cento sobre o valor da hora diurna (Brasil, 2015a, art. 14, §2º).

Apesar dessa vinculação da LC nº 150/2015 com a EC nº 72/2013 e da promessa de estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, existem algumas peculiaridades no que concerne à proteção do regime da jornada de trabalho do empregado doméstico (Balbinot, 2017), devendo prevalecer a regra especial da Lei dos Empregados Domésticos sobre a regra geral da CLT (Cassar, 2017).

Nesse panorama, foi admitido expressamente o regime de compensação de horas pela LC nº 150/2015, sendo dispensado, portanto, o acréscimo de salário, desde que mediante acordo escrito entre empregado e empregador, caso o excesso de horas de um dia for compensado em outro (Brasil, 2015a, art. 2º, §4º). Nesse regime, será devido o pagamento, como horas extras, na forma do §1º do art. 2º da LC nº 150/2015³, das primeiras quarenta horas mensais sobressalentes ao horário normal de trabalho; dessas quarenta horas poderão ser deduzidas, sem o correlato pagamento, as horas não trabalhadas, em conformidade com a redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês; e o saldo de horas que ultrapassarem as quarenta primeiras horas mensais, com a dedução supracitada, quando for o caso, será compensado no período máximo de um ano (Brasil, 2015a, art. 5º).

A introdução dessa modalidade anual de compensação de horas se submete a um regime menos rígido do que aquele aplicado aos trabalhadores urbanos e rurais (Souza Júnior, 2015), pois nem todas as horas excedentes são destinadas à compensação anual - sendo determinada a priorização da compensação mensal ou o pagamento do devido adicional da jornada extrapolada, pelo menos até o patamar estipulado -, a instituição desse regime pode ser mediante simples acordo entre empregado e empregador e não há um limite máximo de horas diárias na compensação por meio dessa modalidade (Balbinot, 2017).

A LC nº 150/2015 também possibilitou o regime de jornada de trabalho 12x36, mediante acordo bilateral escrito, com oportunidade de compensação de feriados e de prorrogações de trabalho noturno, e de indenização de intervalos para alimentação e repouso (Brasil, 2015a, art. 10). A regra se assemelha ao disposto na CLT (Brasil, 1943, art. 59-A), contudo, na regulamentação celetista há a possibilidade da jornada ser estipulada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Para Balbinot (2017), a LC nº 150/2015

³ §1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

estabeleceu a desnecessidade de intervenção sindical, que somada à ausência de previsão sobre a contribuição sindical, seus valores e sua forma de recolhimento, implicará em desafios para a organização coletiva da categoria.

A Lei dos Empregados Domésticos permite, também, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial, cuja duração não ultrapasse vinte e cinco horas semanais (Brasil, 2015a, art. 3º), sendo o salário do empregado proporcional a sua jornada de trabalho, em relação ao empregado que labuta em tempo integral, nas mesmas funções (Brasil, 2015a, art. 3º, §1º). A duração normal do trabalho nesse regime poderá ser acrescida de horas extras, desde que não exceda uma hora diária, por meio de acordo escrito entre as partes, utilizando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º da LC nº 150/2015⁴, com o limite máximo de seis horas diárias (Brasil, 2015a, art. 3º, §2º).

A diretriz celetista, em contrapartida, considera como trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não seja excedente a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas extras semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não seja excedente a vinte e seis horas semanais, com a oportunidade de aditamento de seis horas extras semanais (Brasil, 1943, art. 58-A).

Balbinot (2017) critica a possibilidade de prorrogação horária nesse regime, pois isso distorce essa modalidade especial de jornada de trabalho, contudo, ao proibir a realização de um número maior de horas extraordinárias, a Lei dos Empregados Domésticos impede essa descaracterização.

A lei obrigou a concessão do intervalo intrajornada para repouso ou alimentação pelo período de não menos que uma hora e não mais que duas horas, concedendo, por meio de prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a trinta minutos (Brasil, 2015a, art. 13, *caput*). Na hipótese de o empregado residir no local de trabalho, esse período de intervalo pode ser desmembrado em dois períodos, desde que cada um deles tenha, ao menos uma hora e no máximo quatro horas ao dia (Brasil, 2015a, art. 13, §1º). Quando houver modificação do intervalo, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, sendo vedada a sua prenotação (Brasil, 2015a, art. 13, §2º).

Cassar (2017) destaca que a lei não se refere ao intervalo devido àquelas jornadas superiores a quatro horas, não excedendo seis horas de trabalho, devendo ser aplicado,

⁴ §2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso. §3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

portanto, o intervalo mínimo de quinze minutos previsto no art. 71, §1º da CLT⁵, face à lacuna legal.

Relativamente à regulamentação do intervalo intrajornada, Balbinot (2017) critica a possibilidade genérica de sua redução para trinta minutos por intermédio de acordo bilateral escrito, quando o limite mínimo de uma hora é assegurado aos empregados celetistas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) mesmo em caso de negociação coletiva que o intenta reduzir.

A LC nº 150/2015 também garante ao empregado doméstico o intervalo interjornada, devendo, entre duas jornadas de trabalho, haver um período de não menos do que onze horas contínuas para descanso (Brasil, 2015a, art. 15), assim como está previsto na CLT (Brasil, 1943, art. 66). Tanto esse intervalo quanto o intrajornada são decorrentes das normas de higiene, medicina e segurança do trabalho, devendo ser remunerado o trabalho realizado no período de repouso, sendo considerado hora extra (Cassar, 2017).

Além disso, a LC nº 150/2015 trata da jornada de trabalho dos empregados domésticos em acompanhamento do empregador prestando serviços em viagem, em que serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas nesse período, podendo as horas extras serem compensadas em outro dia (Brasil, 2015a, art. 11, *caput*). Esse acompanhamento será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes e a remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, vinte e cinco por cento superior ao valor do salário-hora normal (Brasil, 2015a, art. 11, §§ 1º e 2º), podendo essa última disposição ser, através de acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, a ser usado a critério do empregado (Brasil, 2015a, art. 11, §3º).

É obrigatório o registrar o horário de trabalho doméstico, por qualquer meio idôneo, seja mecânico, eletrônico ou manual (Brasil, 2015a, art. 12), mesmo havendo menos de dez empregadas nas unidades familiares (Cassar, 2017), sendo o ponto britânico vetado pela Súmula nº 338 do TST (Brasil, 2005).

Por fim, é devido ao empregado doméstico descanso semanal pago de, no mínimo, vinte e quatro horas contínuas, de preferência aos domingos, assim como descanso remunerado em feriados (Brasil, 2015, art. 16).

Em síntese, a LC nº 150/2015 apresenta diversas modalidades de jornada de trabalho, que será aplicada ao caso concreto a depender do que foi firmado no contrato de trabalho, uma vez que a ela mede a principal obrigação do empregado no contrato, qual seja, o

⁵ §1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

tempo de prestação de serviço ou de disponibilidade ante o empregador (Delgado, 2017). A jornada de trabalho escolhida será planejada a partir de uma escala de trabalho, em que serão considerados os descansos dos empregados e as particularidades das atividades realizadas (Martinez, 2025).

3.1.1 Possíveis alterações nas escalas do emprego doméstico

As escalas de trabalho determinam a sequência e a distribuição dos dias trabalhados e das correlatas folgas, planejando as jornadas de trabalho e os descansos dos empregados. No Brasil, a escala de trabalho mais conhecida é a 6x1, qualificada por seis dias de trabalho e um dia de folga (Martinez, 2025). No âmbito do emprego doméstico é possível a aplicação dessa escala de trabalho, desde que sejam respeitados os limites da duração normal do trabalho, não excedendo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (Brasil, 2015a, art. 2º, *caput*), e o descanso semanal remunerado de, não menos do que vinte e quatro horas contínuas, de preferência, aos domingos (Brasil, 2015a, art. 16).

Existem outras escalas de trabalho, como a 5x2, caracterizada por cinco dias de trabalho e dois dias de descanso, aplicada, por exemplo, aos bancários (Martinez, 2025), cuja duração normal do trabalho é de seis horas contínuas, em dias úteis, exceto nos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana (Brasil, 1943, art. 224, *caput*).

A duração do trabalho é uma pauta que, constantemente, é reivindicada pelos trabalhadores, face às discussões entre capital e trabalho, que compreendem medidas de tempo. Os patrões almejam uma maior produção durante todo o tempo, enquanto os funcionários buscam melhores condições de vida, incluindo a prestação do trabalho durante apenas parte do tempo (Martinez, 2025).

A limitação do tempo de duração laboral tem como fundamento três aspectos: biológicos, já que o excesso de trabalho pode afetar a saúde física e mental do trabalhador, devido ao estresse, fadiga e cansaço; sociais, pois aquele trabalhador que presta serviço em jornada extensa pode ser excluído socialmente, face à falta de tempo para sua família e seus amigos; e econômicos, porquanto um trabalhador estressado, cansado e sem diversões não produz muito e, conseqüentemente, não traz vantagens econômicas para seu patrão (Cassar, 2017).

Nessa perspectiva, a principal forma pela qual as legislações relativas à duração do trabalho buscam evitar longas jornadas regulares ou constantes é através da limitação da jornada semanal, contribuindo para a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores,

e possibilitando um equilíbrio entre o trabalho remunerado, as atividades domésticas e de cuidado da família e outros aspectos da vida (Lee; McCann; Messenger, 2009).

A classe trabalhadora é marcada pelas lutas em busca da redução da jornada laboral, tendo essas manifestações repercutido de forma significativa em 1890, ocasionando, de forma pioneira, a declaração da jornada de trabalho limitada a oito horas pelo governo norte-americano (Martinez, 2025). No Brasil, a redução da jornada de trabalho de quarenta e oito horas semanais para quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias ocorreu com a promulgação da CRFB/88, impactando positivamente a vida dos trabalhadores (Silva, 2023).

No atual contexto, a classe trabalhadora tem discutido acerca da redução da jornada de trabalho no Brasil, conjecturando um interesse por condições laborais mais justas, especialmente entre aqueles trabalhadores que prestam serviços em jornadas exaustivas e condições precárias de labor (Café; Drummond, 2025). Nesse cenário, em 25 de fevereiro do presente ano, a deputada federal Erika Hilton apresentou a PEC nº 8/2025 à Câmara dos Deputados, objetivando a modificação da redação do inc. XIII, do art. 7º da CRFB/88 para dispor sobre a redução da jornada de trabalho (Brasil, 2025a). Em sua redação, o art. 1º dispõe o seguinte:

Art. 1º O inciso XIII do art. 7º passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º”

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;” (NR). (Brasil, 2025a, art. 1º).

Essa proposta surgiu a partir de demandas e reivindicações da classe trabalhadora, que por meio da petição *on-line* do Movimento “Vida Além do Trabalho”⁶, estruturado pelo trabalhador Ricardo Azevedo, os brasileiros cobraram do Congresso Nacional o fim da escala de trabalho 6x1 e a adoção da jornada de trabalho de quatro dias por semana (Brasil, 2025a).

A PEC nº 8/2025 busca essa modificação sem que haja redução do salário, reconhecendo a necessidade de adaptação às demandas por melhor qualidade de vida da classe trabalhadora e de seus familiares, visando o aperfeiçoamento do bem-estar deles, já que a carga horária imposta atualmente afeta, de maneira negativa, a qualidade de vida dos empregados, comprometendo sua saúde, seu bem-estar e suas relações familiares (Brasil, 2025a).

⁶ MOVIMENTO VAT. **Por um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança, para à Excelentíssima Casa Legislativa-Congresso Nacional Brasileiro.** Petição Pública Brasil: 2023. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>. Acesso em: 29 maio 2025.

Assim, essa mudança objetiva uma redução legal da jornada de trabalho de quarenta e quatro para trinta e seis horas semanais que englobe todos os trabalhadores brasileiros, porquanto, ter uma vida melhor e mais digna é uma necessidade geral (Brasil, 2025a).

Embora a aprovação da PEC nº 8/2025 fortaleça os direitos fundamentais dos trabalhadores, a proposta apresenta desafios para os empregadores, face o aumento de custos do trabalho formal (Cruz, 2024). O texto original da proposta não apresenta um projeto de compensação para os empregadores (Brasil, 2025a), urgindo a adaptação de leis previdenciárias e fiscais para acompanharem a mudança trabalhista (Cruz, 2024), porquanto a implementação do fim da escala 6x1 sem um planejamento adequado poderá ocasionar aumento da informalidade, maior desigualdade no mercado de trabalho e fechamento de empresas (Osterno, 2024).

Imperioso destacar que, em 2015, o Senador Paulo Paim (PT/RS), propôs a PEC nº 148/2015, visando a alteração do inc. XIII do art. 7º da CRFB/88 para reduzir a jornada de trabalho semanal, de forma progressiva, começando com quarenta horas na primeira fase, até atingir o limite estipulado de trinta e seis horas semanais (Brasil, 2015c). Atualmente, a PEC está tramitando na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), tendo ocorrido uma audiência pública no dia 08 de abril do presente ano (Brasil, 2025b). Em caso de avanço da PEC no Senado Federal, o texto será encaminhado à Câmara dos Deputados e poderá ser unificado à PEC nº 8/2025 (Rodrigues, 2025).

No âmbito mundial existem países, especialmente europeus, em que a semana de quatro dias está sendo adotada, a partir de projetos de lei ou projetos piloto bem delimitados, isto é, com a realização de testes (Roscoe, 2025). Silva (2023) menciona a existência de países com jornadas semanais inferiores a quarenta e quatro horas, sendo eles: Portugal (quarenta horas), França (trinta e cinco horas), Holanda (vinte e nove inteiros e dois décimos de hora), Dinamarca (trinta e dois inteiros e quatro décimos de hora), Alemanha (trinta e quatro inteiros e quatro décimos horas), Suíça (trinta e quatro inteiros e quatro décimos horas) e Irlanda (trinta e quatro inteiros e nove décimos horas).

A autora destaca que os cinco países com as menores jornadas de trabalho são europeus, sendo os aspectos culturais importantes nesse contexto, podendo ser esclarecidos pelo fator histórico da colonização. Os europeus exploraram outros continentes e colonizaram essas sociedades, explorando mão de obra escrava, sendo o trabalho tido como uma fonte de exploração de lucros sem haver a preocupação de dedicarem-se à essas atividades, pois havia

força de trabalho para isso; por outro lado, aos países explorados restou a cultura que normaliza a exaustão e o excesso de trabalho (Silva, 2023).

No Brasil, a Reconnect Happiness at Work em parceria com a 4 Day Week Global e Boston College realizou um programa piloto de implementação de jornada de quatro dias no país (Brasil, 2025a).

Conforme o Relatório Final do Piloto desenvolvido pela 4 Day Week Brazil (4DWB, 2024), o projeto iniciou com uma fase de preparação em setembro de 2023 e procedeu para uma implementação prática entre janeiro e julho de 2024, revelando um panorama propício para a adoção de um modelo de trabalho reduzido. Os dados coletados indicaram um consenso positivo relacionado aos benefícios da semana de quatro dias, tendo a redução na exaustão e na insônia dos colaboradores, somado ao aumento no nível de satisfação e bem-estar, refletido o impacto positivo da semana reduzida sobre a qualidade de vida no trabalho.

Mundialmente, a limitação da jornada de trabalho apresenta um padrão predominante de quarenta horas semanais, existindo países que adotam limites inferiores, intermediários (de quarenta e uma a quarenta e seis horas) ou superiores (quarenta e oito horas), estando o Brasil no grupo dos intermediários, vez que adota o limite de quarenta e quatro horas semanais (Lee; McCann; Messenger, 2009).

No Brasil, o trabalho é observado sob a perspectiva do lucro, em prejuízo do trabalhador que o produz; contudo, nos países que adotaram jornadas de trabalho mais curtas, essa produtividade não foi reduzida, mas sim ampliada, apresentando impactos positivos para a relação trabalhista como um todo, porquanto o trabalhador rende mais quando está descansado e satisfeito com seu trabalho e com sua vida privada (Silva, 2023). Portanto, a iniciativa legislativa da PEC nº 8/2025 é um passo essencial na construção de um mercado de trabalho mais justo, respeitando as necessidades e o bem-estar da força de trabalho dos brasileiros (Brasil, 2025a).

Em caso de aprovação da referida PEC, esta pretende abranger todos os trabalhadores brasileiros (Brasil, 2025a). Nesse sentido, destaca-se que os empregados domésticos fazem parte de uma categoria especial, submetida à normatização jurídica específica, devendo a aplicação legislativa realizar-se em harmonia e respeito à determinação do art. 7º, parágrafo único, da CRFB/88 (Delgado, 2017), que assegura o direito à limitação constitucional da jornada de trabalho (Brasil, 1988, art. 7º, inc. XIII). Ressalta-se que os direitos previstos no art. 7º, parágrafo único, da CRFB/88 são direitos fundamentais, com aplicação imediata (Brasil, 1988, art. 5º, §1º), devendo o “intérprete afastar todas as

dificuldades para dar efetividade aos direitos constitucionalmente reconhecidos a qualquer trabalhador, inclusive domésticos” (Cassar, 2017, p. 348).

À vista disso, poderá ocorrer o reconhecimento do trabalhador, que impõe limites às demandas do patrão, sendo a delimitação da jornada de trabalho o principal desses limites, porquanto possibilita que o tempo fora do ambiente laboral seja destinado à vida pessoal, garantindo a continuidade nos serviços ao longo do tempo e protegendo a saúde da classe trabalhadora, tanto física quanto mental (Soratto, 2006).

3.2 “Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas”

A relação de trabalho doméstico já vem sendo objeto de estudo nas mais diversas áreas da ciência. A tese de doutorado intitulada “Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas” de autoria de Lúcia Helena Soratto, é um desses estudos científicos.

A autora apresentou ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Psicologia, trabalho cujo objetivo principal foi conhecer a forma como o serviço doméstico remunerado impulsiona quem dele se ocupa, repercutindo em experiências subjetivas de prazer e sofrimento (Soratto, 2006).

Os objetivos específicos do estudo foram definidos da seguinte forma: verificar as fontes de sofrimento e prazer nos serviços domésticos remunerados; conhecer a forma como o trabalhador é afetado pelas fontes de sofrimento; e identificar as estratégias usadas para confrontar as dificuldades e lidar com o sofrimento (Soratto, 2006). Para alcançá-los, foram designados os consecutivos objetos: as dificuldades, impasses e problemas que ocasionam sofrimento no trabalho doméstico remunerado, as possibilidades de prazer presentes nessa ocupação profissional e as estratégias dos trabalhadores para lidar com as adversidades (Soratto, 2006).

Para a autora, o trabalho humano é complexo, multifacetado e polissêmico, exigindo, para a sua compreensão, perspectivas variadas. Nesse sentido, para a tese, foi adotada a perspectiva do trabalho como atividade, visando a busca de sua dimensão concreta, envolvendo a própria atividade e as condições ambientais, técnicas e materiais sob as quais ela ocorre (Soratto, 2006).

Ao adotar essa perspectiva, foram levados em consideração os desdobramentos da atividade para o sujeito que trabalha e as alterações que nele se processam à medida que ele desempenha atividades profissionais próprias, sendo utilizada a psicodinâmica do trabalho

como preponderante contribuição teórica para compreender a experiência subjetiva do trabalho, atentando para as possibilidades de prazer e de sofrimento oriundas do labor, evidenciando o subterfúgio às defesas como medida para evitar o sofrimento e assegurar a saúde diante dos obstáculos postos pelo labor humano (Soratto, 2006).

Relativamente ao serviço doméstico, este é tido como uma atividade desvalorizada, que configura óbice para outras realizações, seja entre as pessoas que desempenham diretamente essa atividade, de maneira remunerada ou não, seja entre as que transferem os serviços domésticos para outros indivíduos (Soratto, 2006). Essa desvalorização pode ser oriunda de diversos fatores, dentre eles, as características da própria atividade, a colocação dos serviços domésticos na economia de mercado, a combinação entre o público e o privado, o conflito entre classes sociais diversas e os vestígios da herança do trabalho escravo (Soratto, 2006).

Esse serviço engloba uma variedade de atividades, sendo a diferenciação entre elas essencial para analisar os níveis de esforço e de envolvimento que expõem o trabalhador a obstáculos específicos, assim como para compreender a rotina e a repetição associadas a cada tipo de atividade exercida pelo doméstico (Soratto, 2006). A autora destaca sete categorias de atividades que fazem parte do serviço doméstico remunerado apresentadas pela CBO (2002), sendo elas, preparar refeições, prestar assistência às pessoas da casa – conforme orientações, colaborar na administração da casa, fazer arrumação da casa, faxinar a casa, cuidar de roupas e acessórios e cuidar das plantas do ambiente interno e animais domésticos; sendo exigidas diferentes habilidades e competências para a realização de cada uma (Soratto, 2006).

Devido às numerosas probabilidades de variações de atividades, cada residência representa uma situação diversa de trabalho que varia em termos de demanda, esforço requerido, condições de trabalho, organização e distribuição dos serviços, pois a composição dos serviços domésticos remunerados resulta do tamanho da casa, do número de habitantes, dos hábitos e das rotinas dos indivíduos da residência e também da relação dos donos da casa com os serviços domésticos (Soratto, 2006).

Essas atividades colocam os serviços domésticos na categoria de prestação de serviços, necessitando de competências relacionais para o seu exercício, uma vez que o serviço é prestado diretamente ao usuário, no espaço privado de sua residência, lugar marcado por relações afetivas (Soratto, 2006). Logo, as relações de trabalho são mais próximas das relações familiares e das regras que nelas vigoram, sendo imprescindível estabelecer e manter

limites entre o pessoal e o profissional, requerendo esforço tanto dos empregados quanto dos patrões (Soratto, 2006).

O emprego doméstico é realizado, principalmente, por mulheres, sendo a relação empregatícia marcada pela precariedade, baixa escolaridade e ausência de preparação formal para o mercado de trabalho; admitindo e contribuindo para essas características e condições, já que é realizado em espaço privado, sem mediação de uma organização de trabalho que possa garantir todos os direitos das empregadas domésticas (Soratto, 2006).

A pesquisa de campo realizada pela autora iniciou-se com uma fase exploratória executada em uma agência pública de emprego vinculada ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) em Brasília, onde foram realizadas entrevistas coletivas e individuais com diaristas e empregadas domésticas da agência, visando a definição do caminho a ser percorrido na pesquisa (Soratto, 2006).

Nessa fase exploratória foi decidida a restrição da pesquisa a somente um grupo de trabalhadoras, as empregadas domésticas, excluindo as diaristas, objetivando uma análise mais aprofundada dessa modalidade de serviços domésticos remunerados, face à problemática presente nessas atividades e à complexidade das situações envolvidas, observadas nas entrevistas realizadas na agência do SINE (Soratto, 2006).

Para a fase definitiva da pesquisa de campo foi decidido o acesso direto às empregadas domésticas, não havendo necessidade de intermédio de uma agência de empregos, porquanto o objetivo não era conhecer a realidade de mulheres que estavam em busca de trabalho, mas sim experiências de sofrimento e prazer oriundas da realização dos serviços domésticos remunerados na atualidade dos acontecimentos (Soratto, 2006).

No que diz respeito à seleção das participantes da pesquisa, o critério utilizado foi o tempo na profissão (vários anos) e o tempo de labor na mesma residência (aproximadamente um ano), tendo o acesso a essas mulheres ocorrido por meio de indicações de uma diarista, uma empregada doméstica e um porteiro (Soratto, 2006). Foram ouvidas onze empregadas domésticas, com idades entre vinte e um e cinquenta e três anos, tendo o tempo de trabalho como doméstica variado entre cinco e vinte e dois anos, com a maioria trabalhando entre dois e cinco anos no atual emprego (Soratto, 2006).

A entrevista foi o instrumento designado para a pesquisa de campo em razão de que assim as empregadas domésticas teriam mais espaço de fala, tendo as entrevistas individuais possibilitado mais tempo em cada temática, dando acesso às especificidades e às contradições necessárias para a pesquisa, focando na realidade, nos sentimentos, nos sentidos

e nas estratégias usadas para lidar com o sofrimento vivenciado pelas entrevistadas (Soratto, 2006).

As entrevistas foram efetuadas em locais diversos, tendo sido explicado o objetivo da pesquisa e entregue o termo de compromisso por escrito para as entrevistadas (Soratto, 2006). A abordagem utilizada foi a entrevista semiestruturada, seguindo os seguintes tópicos: descrição da semana de trabalho no emprego atual, relacionamento com as pessoas da casa no emprego atual, outros empregos em serviços domésticos e fora deles, os motivos da saída e a forma de conseguir os empregos, o modo como aprendeu a fazer serviços domésticos, problemas de saúde, dificuldades/problemas nos serviços domésticos e o que gosta e o que não gosta de fazer (Soratto, 2006).

O método para análise do *corpus* foi o construtivo-interpretativo, em que o material foi organizado a partir de categorias temáticas e as unidades de sentido categorizadas foram trabalhadas conforme o referencial teórico em um processo de interpretação e construção de sentidos, respaldado pelos conceitos; tendo o recorte do texto das entrevistas sido realizado a partir da noção de tema atributo da análise de conteúdo (Soratto, 2006).

As categorias para classificação das entrevistas foram treze, sendo elas: as atividades que compõem os serviços domésticos, o sofrimento no corpo, o ritmo e a carga de trabalho, autonomia e controle, a repetição, o cuidado, as estratégias para lidar com as dificuldades, o significado e o sentido do trabalho e do emprego, o sofrimento psíquico, a servidão, o reconhecimento, os presentes recebidos das patroas e a desqualificação da pessoa (Soratto, 2006).

A desvalorização é a característica basilar na significação social dos serviços domésticos, afligindo mulheres com salários baixos e vínculos precários, manifestando-se na ausência de *status* do trabalho doméstico e na trivialização do aprendizado para sua execução. Assim, a atividade doméstica, à margem do mercado capitalista, é realizada por mulheres pobres com pouca escolaridade e qualificação profissional (Soratto, 2006).

A aceitação ou rejeição desses serviços enquanto ocupação profissional, a acomodação ou a revolta com a própria condição e também as probabilidades de prazer e sofrimento no labor estão associadas à interação entre os significados sociais, à história pessoal e às condições concretas da atividade; sendo variados os serviços domésticos, as afinidades e rejeições também o são, podendo estarem relacionadas à segurança e à competência constatadas na execução das tarefas (Soratto, 2006).

As atividades são problemáticas quando: o nível de exigência sobrecarrega a empregada doméstica e causa adoecimento, não há autonomia para realizá-las conforme sua

conveniência e os serviços domésticos são desvalorizados, podendo prejudicar o sentido de sua execução para as domésticas (Soratto, 2006).

A intensidade e o ritmo de trabalho variam de acordo com o tamanho da residência, o movimento da casa, a quantidade de habitantes, o nível de exigência dos patrões, o serviço que é delegado e a maneira de execução prescrita para as atividades, podendo as consequências físicas e emocionais serem diversificadas conforme cada situação, em decorrência da sobrecarga laboral (Soratto, 2006). Quando as dificuldades do trabalho são somadas às dificuldades oriundas das condições de vida, como a dupla jornada de trabalho, a sobrecarga pode provocar adoecimento, não apenas físico, mas também mental (Soratto, 2006).

A dupla jornada compromete o descanso das empregadas domésticas, pois o mesmo corpo que presta serviços domésticos remunerados é colocado em movimento nas atividades domésticas da própria residência, atendendo às necessidades da própria família, significando mais um turno da mesma atividade, contribuindo para a desmotivação no trabalho (Soratto, 2006).

Nesse sentido, é imperioso a autonomia e o controle sobre o trabalho que está sendo executado, pois assim é possível regular a atividade, de forma a harmonizar as pressões do ambiente e as necessidades das empregadas, permitindo escolhas mais adequadas às suas características individuais, amenizando as dificuldades do labor e diminuindo o risco de problemas de saúde (Soratto, 2006).

Além disso, por serem serviços destinados à satisfação de necessidades de terceiros, as empregadas domésticas estão sujeitas, constantemente, à avaliação, ainda que informal e implícita, podendo o trabalho afetar a imagem de si mesma, sendo o reconhecimento importante, assim como a consideração e o respeito pela pessoa. E, sendo a casa um lugar de afeto, é imprescindível o estabelecimento de ligações e a expressão de sentimentos, necessitando controle das emoções para não comprometer as relações entre os indivíduos (Soratto, 2006).

Mesmo com o movimento de profissionalização, sendo os serviços domésticos realizados na residência dos patrões, a proximidade e a convivência com os habitantes possibilita a prática pré-capitalista de concessões e benefícios informais, tendo as entrevistadas demonstrado repulsiva a recusa em fazer doações e oferecer benefícios (Soratto, 2006).

Ademais, nesse espaço privado ocorre a produção e reprodução da vida, onde necessidades do corpo dos habitantes precisam ser atendidas cotidianamente, para garantir a

existência física e o bem-estar geral, exigindo repetição dos serviços domésticos, não sendo o labor visto apenas como uma simples reiteração, mas como uma atividade valiosa para si e para o outro (Soratto, 2006).

Apesar da evolução no mundo do trabalho, a natureza dessa atividade e o contexto no qual elas acontecem tornam o campo dos serviços domésticos propício para a servidão, vez que as empregadas domésticas são sujeitas à vontade pessoal imediata do patrão, sendo as leis menos rígidas e as probabilidades de fiscalização mais restritas (Soratto, 2006). A exemplo disso, nos casos em que as empregadas domésticas dormem no local de trabalho, é comum haver extrapolação do limite da jornada de trabalho, sendo necessário estender o período trabalhado para atender às necessidades da família durante o período de vigília (Soratto, 2006).

Sob esse viés, para que as empregadas domésticas sejam protegidas contra a servidão, é preciso o reconhecimento como pessoas e como trabalhadoras, que possuem limites a serem respeitados e direitos a serem observados (Soratto, 2006). O reconhecimento como pessoa permite a compreensão de que a empregada se trata de uma pessoa que possui um corpo que sofre e pode falecer caso o limite físico seja atingido e o adoecimento concretizado, e o reconhecimento como trabalhadora é quando os direitos trabalhistas são observados, como a jornada de trabalho, o salário e o descanso semanal; esses dois tipos de reconhecimento são a base para garantir a continuidade nos serviços e proteger a saúde das empregadas domésticas (Soratto, 2006).

Outrossim, sendo a casa do outro contexto de trabalho, há um estímulo de desconfiança por parte dos empregadores, levando à vigilância e ao controle excessivos, submetendo as empregadas a tratamento humilhante, desqualificando-as e envergonhando-as (Soratto, 2006). As alternativas que elas encontram ao se depararem com esse tipo de situação é tolerar, negociar ou sair, a depender das necessidades, do tipo de relação, da resistência e do panorama de mercado (Soratto, 2006).

O estudo concluiu que as principais dificuldades que fazem parte do cotidiano das empregadas domésticas originam-se dos relacionamentos e da quantidade de serviço, podendo as consequências serem sentidas como sofrimento psíquico e atingirem o corpo das mulheres, aumentando a suscetibilidade para a doença física (Soratto, 2006). Cada empregada doméstica vivencia suas próprias dificuldades, desenvolvendo estratégias de defesa e enfrentamento que possui à sua disposição, dependendo das características individuais (Soratto, 2006). As entrevistadas, após suportarem o sofrimento em silêncio, passaram a expressar diretamente

suas insatisfações no trabalho, pois tornaram-se mais confiantes para buscar diretamente melhores condições trabalhistas (Soratto, 2006).

Em suma, foi posto em discussão o papel das ligações afetivas nos serviços domésticos, a importância da organização do trabalho para a saúde das empregadas domésticas e as diversas formas de se defender e de enfrentar os obstáculos próprios dessa ocupação profissional como a servidão e o tratamento humilhante (Soratto, 2006).

4 O BEM-ESTAR E A QUALIDADE DE VIDA DAS DOMÉSTICAS NA CIDADE DE CAPISTRANO COM BASE EM SUAS ESCALAS DE TRABALHO

Para a realização do estudo, inicialmente, foi efetuada uma revisão bibliográfica e documental utilizando a pesquisa exploratória, proporcionando maior proximidade com o problema, visando torná-lo mais explícito (Gil, 2002), e aprofundamento o conhecimento sobre os conceitos preliminares relativamente à temática (Beuren, 2010).

A revisão baseou-se, essencialmente, em informações coletadas em trabalhos científicos, legislação e literatura que tratam sobre a jornada de trabalho das empregadas domésticas. Buscou-se analisar os principais autores e teorias acerca da temática em estudo, considerando, conforme a possibilidade, os dados mais atualizados.

Foi realizado um estudo de campo exploratório para coletar dados adicionais e complementares, possibilitando uma “experiência direta com a situação de estudo” (Gil, 2002, p. 53), utilizando-se a entrevista como técnica de coleta de dados, sendo a mais comum no campo das Ciências Sociais (Beuren, 2010).

O estudo de campo sobre as empregadas domésticas foi realizado na última semana do mês de junho do presente ano, na Escola Municipal Francisco Nunes Cavalcante, onde ocorre a EJA de Capistrano, no interior do Ceará. Foram realizadas entrevistas individuais com alunas que trabalham como empregadas domésticas, visando coletar dados que permitissem uma análise substancial sobre as vivências e os impactos da escala de trabalho 6x1 para as entrevistadas.

A escolha do local se deu a partir de um conhecimento prévio da pesquisadora, através de uma professora da escola, Cleânia Martins, acerca da realidade de algumas alunas que passam o dia realizando serviços domésticos remunerados e ainda destinam parte do seu tempo para dedicarem-se aos afazeres de sua própria residência e aos estudos.

Definido o campo, restou a necessidade de eleger critérios para a seleção das participantes. Optou-se por estudantes matriculadas, e não apenas ouvintes, que já trabalharam ou ainda estão trabalhando como empregadas domésticas, e não como diaristas, sob a escala de trabalho 6x1, em qualquer município.

Foram ouvidas sete mulheres, com a idade variando entre 34 e 66 anos, sendo que uma estava na faixa dos 30 anos, três na faixa dos 40 anos, uma na faixa dos 50 anos e duas tinham mais de 60 anos. Quanto ao estado civil, seis eram solteiras e uma era viúva. Apenas uma entrevistada não possuía filhos, tendo as demais 2 filhos (uma), 3 filhos (três) e 4 filhos (duas).

O tempo de trabalho como doméstica variou entre 4 meses e 49 anos, sendo que quatro têm mais de 30 anos na profissão e as demais entre 4 meses e 10 anos de trabalho como empregada doméstica. Apenas uma trabalhou, durante apenas um ano, com a CTPS assinada, as demais trabalharam contrato formal. Em relação ao local de trabalho, variou entre Capistrano, Baturité, Fortaleza e Itália.

O Quadro 1 contempla a relação das entrevistadas, com a respectiva idade, estado civil, quantidade de filhos, tempo de trabalho como empregada doméstica, local de trabalho e assinatura da CTPS, no momento da entrevista. Imperioso destacar que, para garantir o anonimato, as mulheres serão codificadas como E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E7, para não serem identificadas.

Quadro 1 – Relação das entrevistadas.

CÓDIGO	IDADE	ESTADO CIVIL	QUANTIDADE DE FILHOS	TEMPO DE TRABALHO	LOCAL DE TRABALHO	CTPS ASSINADA
E1	48 anos.	Solteira.	3.	33 anos.	Capistrano.	Não.
E2	44 anos.	Solteira.	3.	4 meses.	Capistrano.	Não.
E3	44 anos.	Solteira.	4.	33 anos.	Fortaleza, Capistrano e Baturité.	Não.
E4	56 anos.	Solteira.	3.	Mais de 3 anos.	Capistrano.	Não.
E5	66 anos.	Viúva.	4.	49 anos.	Capistrano, Fortaleza e Itália.	Sim, durante apenas 1 ano.
E6	64 anos.	Solteira.	0.	Muitos anos.	Fortaleza.	Não.
E7	34 anos.	Solteira.	2.	19 anos.	Fortaleza.	Não.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das informações da entrevista.

A justificativa para a escolha da entrevista como instrumento para o estudo de campo é o interesse pelas histórias de outros indivíduos (Seidman, 1991), possibilitando às participantes liberdade para falarem acerca de sua vida profissional, visando a compreensão da experiência dessas mulheres e os significados que elas lhe atribuem.

As entrevistas individuais foram realizadas no ambiente escolar das participantes, permitindo que elas permanecessem em um local conhecido, a fim de que não se sentissem retraídas durante a conversa. A pesquisadora teve o auxílio da professora Cleânia Martins, que por ter mais proximidade com as entrevistadas, conseguiu conduzir o diálogo de forma mais acolhedora.

Antes da entrevista começar, cada participante recebeu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, Apêndice B) contendo as principais informações sobre o estudo, tais como: objetivos, metodologias, benefícios, comprometimento com o sigilo e confidencialidade dos dados (incluindo o nome), e o contato a pesquisadora.

As entrevistas seguiram a forma semiestruturada, com questionamentos pré-definidos, em que se adicionam outras questões subsequentes às respostas alcançadas (Beuren, 2010), tendo sido necessário elaborar um roteiro de entrevista (Apêndice A), contendo uma estrutura geral para a coleta de dados. As perguntas foram elaboradas a partir dos objetivos geral e específicos do estudo, conforme o Quadro 2:

Quadro 2 – Objetivos *versus* perguntas do roteiro da entrevista.

OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PERGUNTAS
Analisar a influência da escala de trabalho 6x1 no bem-estar físico, psicológico e social, assim como na qualidade de vida das empregadas domésticas.	Pesquisar os principais desafios enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham na escala 6x1.	10. Quantos são os seus dias de folga/descanso? 11. Qual o seu horário de trabalho? 13. Dorme na casa dos patrões algum dia? 14. Quais são os principais desafios enfrentados no seu trabalho?
	Analisar a percepção das empregadas domésticas sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal sob a escala de trabalho 6x1.	4. Tem filhos? Quantos? Eles vão à escola? 5. É estudante na EJA de Capistrano? Está conseguindo conciliar os estudos e a vida profissional? 12. Quando chega em casa, após o trabalho, o que você costuma fazer? 17. Como você faz para se adaptar a essa rotina de trabalho, de forma que consiga

		<p>equilibrar a vida profissional e a vida pessoal?</p> <p>18. Você sente que o trabalho está afetando o seu bem-estar físico, psicológico e social? E a sua qualidade de vida?</p> <p>20. Você conhece os seus direitos e deveres como empregada doméstica? Gostaria de ver mudanças neles? Quais?</p>
	Investigar como a escala de trabalho 6x1 afeta o tempo disponível para cuidados médicos e atividades sociais das empregadas domésticas.	<p>7. Há quanto tempo trabalha como empregada doméstica?</p> <p>8. Trabalha com a Carteira de Trabalho assinada?</p> <p>9. Você trabalha quantos dias na semana?</p> <p>15. Você tem tempo para sair com seus amigos e com sua família?</p> <p>16. Quantas vezes, ao ano, você vai ao médico? Faz preventivo de câncer uma vez por ano?</p> <p>19. Qual seria a quantidade de dias ideal para você trabalhar, ir ao médico e fazer outras atividades com sua família e com seus amigos?</p>
	Mapeamento do perfil das entrevistadas.	<p>1. Qual o seu nome?</p> <p>2. Qual a sua idade?</p>

		3. Qual o seu estado civil: casada, solteira, separada, divorciada ou viúva? 6. Em qual cidade trabalha?
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora.

Por meio da entrevista individual semiestruturada – instrumento pré-testado para desenvolver os procedimentos de aplicação, testar o vocabulário empregado nas perguntas e assegurar a possibilidade de as observações a serem feitas medirem as variáveis pretendidas (Gil, 2002), intentou-se obter dados objetivos, a partir de informações subjetivas, tendo as informações obtidas sido tratadas manualmente.

Para a análise e interpretação dos dados foi adotada a abordagem qualitativa, em que há uma redução dos dados, a categorização deles, sua interpretação e redação (Gil, 2002), tendo sido utilizada a técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2016), incluindo três etapas principais: a pré-análise, em que o material coletado foi sistematizado e organizado; a exploração do material, na qual os dados foram codificados e agrupados em categorias; e o tratamento dos resultados, que consistiu na análise das respostas.

Na etapa da pré-análise, o material coletado na gravação das sete entrevistas foram transcritos, totalizando 20 páginas, havendo a sistematização e organização do conteúdo, que foi lido de forma criteriosa pela pesquisadora. Em virtude do compromisso de confidencialidade assumido com as entrevistadas, as transcrições não poderão ser acostadas, encontrando-se devidamente arquivadas.

Na etapa de exploração do material, os dados foram codificados e agrupados em quatro categorias: 1) Condições de trabalho e organização da rotina; 2) Dificuldades na conciliação trabalho – vida pessoal; 3) Impactos no bem-estar e na qualidade de vida; e 4) Transformações na relação laboral do emprego doméstico. Segue o Quadro 3 com a exposição das categorias e seus respectivos códigos.

Quadro 3 – Categorias e códigos.

CATEGORIAS	CÓDIGOS
Condições de trabalho e organização da rotina.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho; • Desafios no trabalho; • Afazeres pós-trabalho;

	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptação à rotina.
Dificuldades na conciliação trabalho – vida pessoal.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo de ir ao médico; • Tempo disponível para atividades sociais; • Conciliação entre os estudos e a vida profissional.
Impactos no bem-estar e na qualidade de vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Bem-estar; • Qualidade de vida.
Transformações na relação laboral do emprego doméstico.	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento sobre os direitos e deveres da empregada doméstica; • Mudanças nos direitos trabalhistas.

Fonte: Elaborado pela autora.

Na etapa de tratamento dos resultados, foi conduzido um exame aprofundado e reflexivo de todo o material coletado, que será apresentado a seguir, a partir das categorias definidas, utilizando a revisão bibliográfica e documental para realizar a discussão das análises e resultados.

4.1 Condições de trabalho e organização da rotina

Todas as entrevistadas trabalham ou já trabalharam sob a escala 6x1, variando apenas a jornada de trabalho de cada uma, que aqui será considerada como o período de tempo diário que a doméstica presta serviços ou se coloca à disposição do patrão (Delgado, 2017).

Para melhor análise, os dados serão apresentados no quadro e no gráfico a seguir:

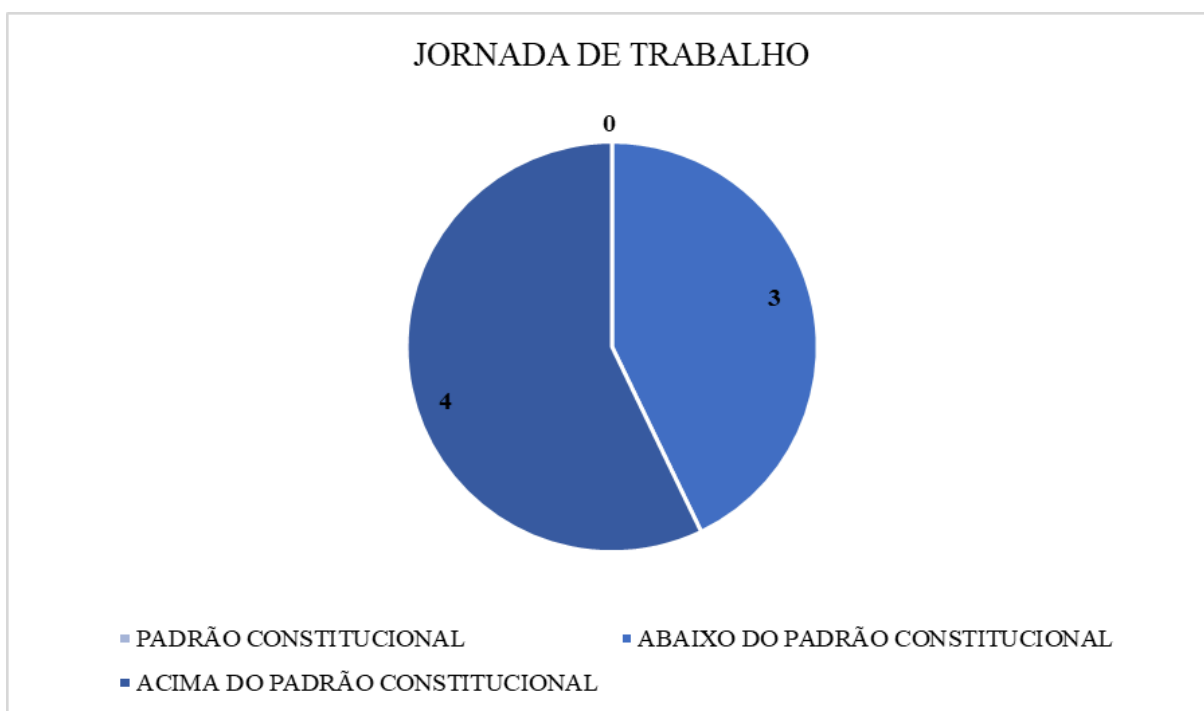
Quadro 4 – Jornada de trabalho.

ENTREVISTADA	HORÁRIO DE TRABALHO	DORMIA/DORME NA CASA DO EMPREGADOR	JORNADA DE TRABALHO
E1	Segunda a sexta: 8h às 14h.	Não.	Segunda a sexta: 6h.

	Sábado: 6h às 15h.		Sábado: 9h.
E2	7h às 14h.	Não.	7h.
E3	7h até depois que lavasse as louças do jantar.	Sim.	Indefinida.
E4	Não informado.	Não.	Não informada.
E5	7h às 17h.	Às vezes sim.	10h.
E6	5h30 até à noite, depois de limpar a cozinha, pós jantar dos patrões.	Sim.	Indefinida.
E7	7h às 14h.	Às vezes sim.	7h.

Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 1 – Jornada de trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora.

Apenas as entrevistadas E1 (de segunda a sexta), E2 e E7 trabalham/trabalharam abaixo do padrão constitucional de oito horas diárias (Brasil, 1988, art. 7º, inc. XIII), seguido pela LC nº 150/2015 (Brasil, 2015a, art. 2º, *caput*). Em contrapartida, as domésticas E1 (sábado), E3, E5 e E6 possuem/possuíam a jornada de trabalho superior a oito horas, sem que

tenham informado o pagamento de hora extra cinquenta por cento superior ao valor da hora normal (Brasil, 2015a, art. 2º, §1º). A E4 não informou o seu horário de trabalho, mas em sua fala demonstrou necessitar do trabalho a ponto de recusar folgas oferecidas pelos patrões, “eles queriam me dar folga, mas eu mesma não queria não, porque eu vivia do trabalho” (E4). Ainda, não foi informado, por nenhuma das entrevistadas, acerca do intervalo intrajornada.

Assim, nota-se que mesmo havendo previsão na CRFB/88 e na LC nº 150/2015 no que concerne ao limite da jornada de trabalho, ao intervalo intrajornada e ao pagamento de horas extraordinárias, a realidade diverge da legislação, porque o trabalho exercido no ambiente residencial do empregador é mais difícil de ser fiscalizado, sendo comum, por exemplo, a extrapolação desse limite (Soratto, 2006).

Relativamente a dormir na casa do empregador, a E5 e a E7 só dormiram quando necessário, enquanto a E3 dormia sempre, pois precisava morar no local de trabalho, fazendo com que não houvesse um horário definido para finalizar os serviços, segundo seu relato:

Quando era 7h da manhã eu levantava e começava a fazer as coisas. Depois do almoço eu descansava só um pouquinho e começava de novo, e ia até a hora que fosse de noite. Depois da janta tinha que lavar as louças para poder dormir. Eu trabalhava e morava. Todos os trabalhos meus eram assim. (E3)

Dessa forma, nota-se que a jornada de trabalho era estendida a depender do horário que o empregador jantasse, assim como ocorria com a E6, sem que tenha sido informado o pagamento do trabalho noturno previsto na LC nº 150/2015 (Brasil, 2015a, art. 14, §2º). Isso demonstra a servidão presente na relação, em que há uma ausência de reconhecimento da pessoa e da trabalhadora, porquanto as necessidades de quem está sendo servido valem mais do que de quem está servindo (Soratto, 2006), herança do ideário escravagista que coopera para a desvalorização dessa classe profissional (Ferreira, 2025).

Quando questionadas sobre os desafios no trabalho, as respostas foram variadas, conforme os relatos:

A questão de dinheiro, que é muito pouco o que a gente ganha. (E1)

Quando sair de casa para ir ao trabalho, quer dizer? Assim, no final de semana a minha menina fica com as duas meninas pequenas. Tenho uma de 10 e a outra de 12. A outra tem 17. Aí no final de semana elas ficam em casa, e na semana elas estudam. Aí quando elas não têm aula, levo elas para o trabalho, para não deixar elas sozinhas. (E2)

Eu não achava muita dificuldade não, porque a gente aprende apanhando. Logo quando eu fui trabalhar, que nem eu falei que não sabia nem fazer nada, porque não deu tempo a mãe me ensinar, que quando eu perdi a mãe eu tinha onze anos. Eu sabia fazer só café, aí depois aprendi a fazer comida queimando, mas aprendi. Até hoje, graças a Deus sei cozinhar. Sei fazer tudo né. O único desafio que eu não sou

muito chegada até hoje é engomar. Ah, eu não gosto não. Agora lavar, cozinhar, varrer casa, passar pano, essas coisas, né. (E3)

Não, eu adorava trabalhar, viu. Assim né, porque eu tinha que trabalhar, porque eu tinha três filhos e tinha que sustentar eles, porque eu era mãe solteira. Aí eu era mãe e pai deles, até hoje né. (E4)

Tinham casas que era cansativo porque tinha que lavar roupas, tinha que cuidar da casa, cuidar do almoço, era só uma pessoa só. Aí com um tempo arranjei uma que tinha duas pessoas trabalhando na casa, aí depois eu deixei de ser doméstica, para ser cuidadora. Eu não gostava de fazer comida, mas já tava gostando de fazer. Eu cozinhei tanto que quando eu sai do emprego eu disse que ia fazer de tudo para esquecer as comidas que fazia. (E5)

A dificuldade era porque era diferente né você na sua casa e viver na casa dos outros. (E6)

Às vezes é cansativo, às vezes não. (E7)

Observa-se que as dificuldades estão relacionadas à remuneração, à conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, às divergências entre a própria casa e a do empregador, e, especialmente, ao cansaço e às atividades realizadas no trabalho.

No que diz respeito à remuneração, a entrevistada E1 relata que o valor é pouco, isso decorre da informalidade da relação de trabalho doméstico vivida por ela, que não possui CTPS assinada e não usufrui dos direitos previstos em lei, contribuindo para o desafio do cumprimento da legislação brasileira (Pinto, 2021).

A conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, neste tópico, relaciona-se à necessidade trabalhar e criar seus filhos, sendo mães solteiras (E2 e E4), precisando, às vezes, levar os filhos para o trabalho (E2), por não haver uma rede de apoio para auxiliar no cuidado deles.

As divergências entre a própria casa e a do empregador deriva do contexto em que os serviços domésticos ocorrem: o espaço privado da residência do patrão; local este que proporciona relações próximas, íntimas e dependentes, que propiciam ambiguidades e conflitos afetivos, associadas à relação de dominação-servidão (Soratto, 2006).

O cansaço está associado às atividades realizadas no trabalho, vez que a quantidade de afazeres domésticos apenas pela empregada (E5) pode ser um obstáculo, ainda mais quando não se gosta de realizar determinadas atividades, como cozinhar (E5) e passar roupa (E3). Soratto (2006) destaca que o problema sucede quando cabe somente ao trabalhador a tentativa de adaptar-se às demandas, intensificando o ritmo e o esforço para realizar o trabalho, desconsiderando os limites do próprio corpo, podendo adoecer.

Após o trabalho, quase todas, com exceção da E3 que morava na casa dos patrões, relataram fazer os mesmos serviços domésticos na própria residência, exercendo, portanto, uma dupla jornada. As entrevistadas relataram o seguinte:

Tudo. Arrumar a minha casa, lavar vasilha. Tudo o que em uma casa precisa fazer. (E1)

Vou fazer minhas coisas, né. Varrer a casa, lavar louça, né. Porque a filha mais velha estuda o dia todinho. (E2)

Ia limpar minha casa também. (E4)

Eu fazia as coisas em casa. Continuava a mesma rotina. (E5)

Ainda ia fazer as coisas, porque a minha casa era no interior onde meus pais moravam. Tinha que ajudar eles. (E6)

Ajeitar a casa e fazer janta. (E7)

Logo, o tempo que deveria ser destinado ao descanso, fica comprometido com mais um turno das mesmas atividades domésticas realizadas no trabalho, sobrecarregando essas mulheres e contaminando as duas esferas: vida pessoal e vida profissional, sendo que o cansaço das demandas de uma esfera influencia na disposição para satisfazer as demandas da outra (Soratto, 2006).

Essa realidade provém da concepção de que a atividade doméstica é naturalmente atribuída ao sexo feminino, havendo a presunção de que a mulher possui experiência na realização dos serviços domésticos e, portanto, cabe a ela exercê-los no interior da família e em outros espaços (Tamanini, 2000).

Para adaptarem-se a essa rotina, cada entrevistada tem a sua estratégia, desde simplesmente acostumar-se com a realidade até realizar uma mudança de endereço para morar na mesma cidade onde trabalha:

Em casa meu namorado me ajuda, às vezes, aí tem isso. (E1)

É um pouco difícil né, porque não é todo canto que você pode levar criança. Uma dificuldadezinha por causa das crianças. (E2)

Foi difícil, porque logo quando eu perdi a mãe, eu não sabia fazer nada, né. Fui aprendendo aos poucos. Aí depois que comecei a aprender, foi mais fácil para mim. (E3)

Não, porque eu me acostumava trabalhar. Quando eu ficava parada em casa achava ruim. Até hoje eu tô parada e acho ruim, porque eu não tenho mais condições de trabalhar. Se eu tivesse condições de trabalhar, eu tava trabalhando, porque eu gosto de trabalhar. (E4)

Se tinha ou não, eu precisava fazer, porque na época que eu comecei a trabalhar, eu já trabalhava aqui em casa de família, em Capistrano. Quando eu fui embora para

Fortaleza, eu já cuidava dos meus filhos sozinha, porque eu era pai e mãe. Tinha que dar o duro para poder cuidar dos meus filhos. Logo comecei trabalhando 15 dias e depois vinha para cá, eu morava aqui. De quinze em quinze dias eu vinha para casa, minha patroa deixava eu vir. Ai do meio para o fim eu levei meus filhos para lá e fiquei morando em Fortaleza. (E5)

Foi difícil porque eu não tinha costume de sair de casa e tive que sair de casa, com minhas trouxinhas. Demorei a me acostumar, mas tinha que ajudar os pais. Na minha época era muito difícil as coisas. (E6)

É difícil, mas tudo certo. (E7)

Nota-se que a maioria das falas foi voltada, principalmente, para a dificuldade que é conciliar o trabalho e a vida pessoal, e não para a forma como se adaptaram à rotina, com exceção da E1, da E3 e da E5, que informaram o auxílio de outra pessoa nos serviços domésticos da própria casa (E1), o aprendizado das atividades domésticas ao longo do tempo (E3) e a mudança de endereço para a cidade onde trabalhava (E5). Portanto, a maioria enfrenta as dificuldades em silêncio, sendo esta a forma mais prejudicial, pois pode comprometer a saúde e não contribui para uma mudança (Soratto, 2006).

O que se observou é que, apesar de toda a evolução da legislação voltada ao emprego doméstico, as condições de trabalho não convergem com a previsão legal, havendo, muitas vezes, uma jornada de trabalho superior ao limite constitucional, sem os devidos acréscimos salariais, afetando a rotina das empregadas, fazendo com que elas precisem encontrar maneiras de conciliar as diversas áreas da vida para atenderem às demandas de cada uma.

4.2 Dificuldades na conciliação trabalho – vida pessoal

A limitação do tempo de duração laboral existe para garantir que o trabalhador não exerça uma jornada de trabalho extensa, que prejudique os aspectos biológicos, sociais e econômicos (Cassar, 2017), contribuindo para a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores (Lee; McCann; Messenger, 2009).

As entrevistadas trabalham/trabalharam sob a escala de trabalho 6x1, em que a distribuição dos dias trabalhados e das correlatas folgas é de seis dias de trabalho e um dia de folga (Martinez, 2025), havendo ainda o exercício de uma dupla jornada de trabalho (Soratto, 2006).

Sob essa perspectiva, foram realizados questionamentos sobre o tempo disponível para idas ao médico e para atividades sociais, assim como acerca da conciliação entre os estudos e a vida profissional.

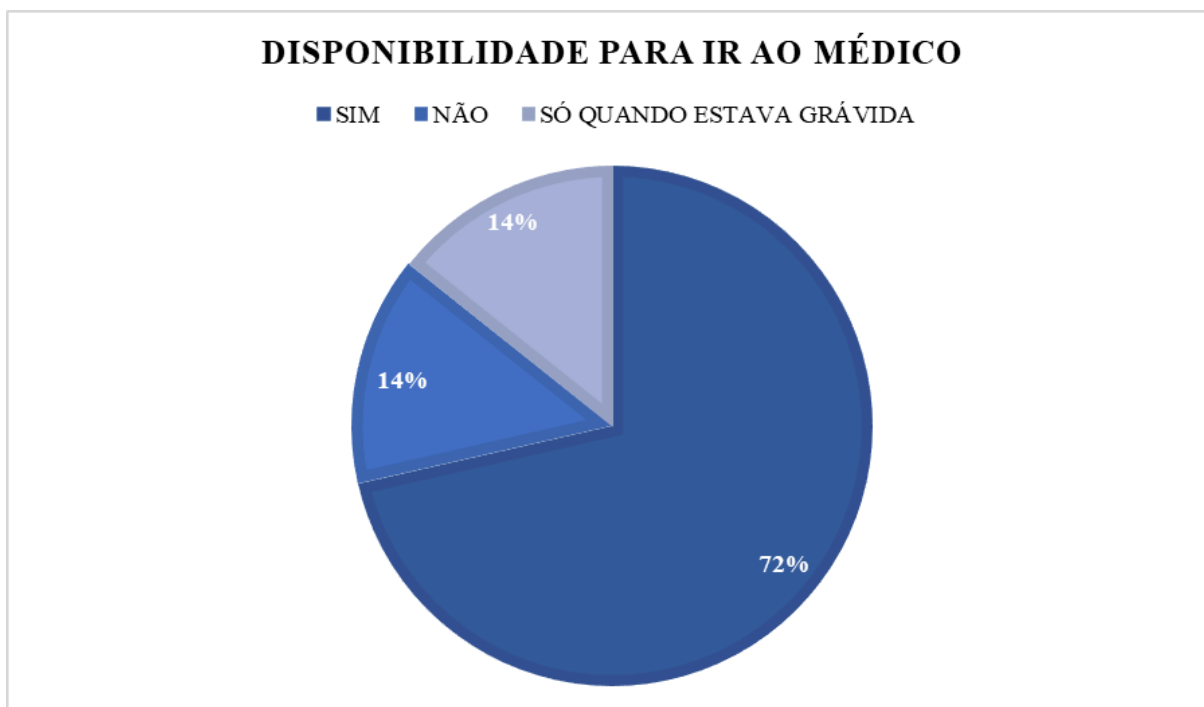
Em relação ao tempo para cuidados com a saúde, as respostas foram diversas, conforme consta no Quadro 5 e no Gráfico 2, a seguir:

Quadro 5 – Cuidados com a saúde.

ENTREVISTADA	IDAS AO MÉDICO	REALIZAÇÃO DE EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER
E1	15 em 15 dias.	1 vez ao ano.
E2	Foi recentemente.	Ainda não fez neste ano.
E3	Não tinha tempo de ir.	Nunca fez.
E4	Sempre ia, quando trabalhava.	Fazia anualmente.
E5	Sempre ia, quando trabalhava.	Fazia anualmente.
E6	Só quando esteve grávida, mas perdeu a bebê.	Nunca fez.
E7	Dá tempo ir.	Faz anualmente.

Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 2 – Disponibilidade para ir ao médico.



Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da leitura dos dados, percebe-se que apenas a E3 não tinha tempo para ir ao médico, isso porque a rotina de trabalho era exaustiva, tendo que morar no local de labor, sem ter uma jornada de trabalho definida (Quadro 4). Ela afirma que não tem saúde, reconhecendo que deveria preocupar-se mais com isso, “eu não tenho saúde, mas era para agora eu estar indo ao médico” (E3).

A E6 relatou que teve tempo de ir ao médico quando engravidou, tendo sua patroa a levado para fazer pré-natal, e “mesmo assim não deu certo minha filha nascer” (E6). Ela nunca fez preventivo, pois “não tinha tempo para essas coisas não” (E6), já que precisava trabalhar “para comer, ajudar meus pais, porque nós somos da roça” (E6). Ao observar o Quadro 4, tem-se que a jornada de trabalho também não era definida, não havendo um horário delimitado para encerrar as atividades domésticas remuneradas.

As demais entrevistadas, mais da metade, demonstraram ter tempo para ir ao médico e também para realizar exame preventivo de câncer. A vantagem em comparação às outras está no tempo reduzido da jornada de trabalho, ainda que apenas as entrevistadas E1 (de segunda a sexta), E2 e E7 trabalham/trabalharam sob o padrão constitucional de oito horas diárias (Brasil, 1988, art. 7º, inc. XIII).

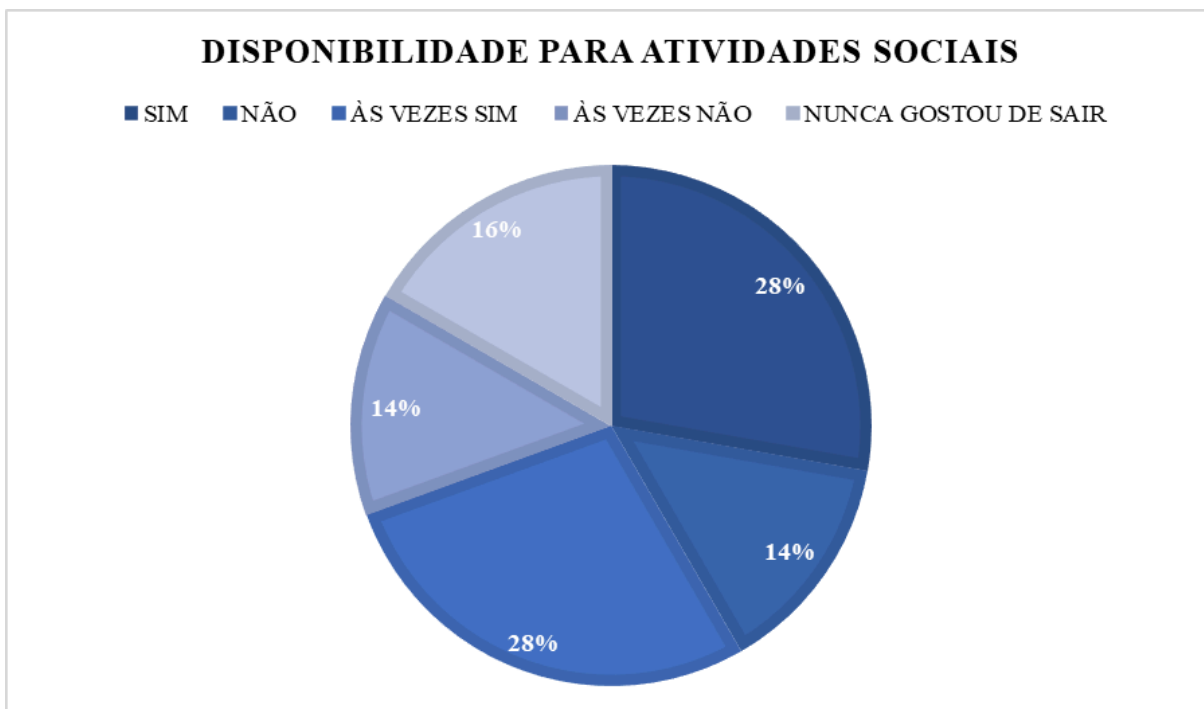
No que tange ao tempo disponível para atividades sociais, as respostas foram as seguintes:

Quadro 6 – Tempo para sair com os amigos e com a família.

ENTREVISTADA	TEMPO PARA ATIVIDADES SOCIAIS
E1	Às vezes sim, mas não gosta de sair.
E2	Às vezes sim, quando alguém fica cuidando de suas filhas.
E3	Saía com a patroa e a filha dela, para a igreja.
E4	Nunca gostou de sair.
E5	Sim.
E6	Não. E quando estava em casa, ia trabalhar no roçado com o pai, e ajudava a mãe em casa, cuidando dos irmãos e lavando roupa.
E7	Às vezes não.

Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 3 – Disponibilidade para atividades sociais.



Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que, além da jornada de trabalho, há uma influência também do “não gostar de sair” destacado pela E1 e E4, da necessidade de alguém cuidar dos filhos para poder descansar dessa dupla jornada (E2), e do auxílio à família nos trabalhos de casa e do roçado, como é o caso da E6, que possui uma jornada exaustiva no local de trabalho e na própria residência. A E7 afirmou que às vezes não tem tempo para sair com os amigos e com a família, isso porque às vezes dorme na casa dos patrões (Quadro 4).

Em relação a E3, esta afirmou que saía apenas com a patroa e a filha dela, para irem à igreja, reflexo da sua moradia na casa delas, o que fazia com que as suas esferas pessoal e profissional se misturassem, sem que pudesse distinguir uma da outra. Essa atividade social realizada com os empregadores resulta da relação de proximidade e da convivência constante com os habitantes da residência (Soratto, 2006), havendo uma contradição entre ser uma empregada explorada e ao mesmo tempo uma pessoa íntima dos patrões, sendo essa ambiguidade uma forma de mascarar a relação de dominação própria do trabalho doméstico (Silva *et al.*, 2017).

Ao serem questionadas sobre a conciliação entre os estudos e a vida profissional, todas afirmaram estar sendo possível, vez que a EJA acontece durante a noite, e aquelas que dormiam na casa dos patrões não estão mais trabalhando (E3 e E6).

Dessa maneira, conclui-se que a jornada de trabalho influencia diretamente no tempo disponível para as atividades sociais e os cuidados médicos, vez que as mulheres que

não possuíam/possuem tempo são aquelas que dormiam/dormem na casa dos patrões (E3 e E6), ainda que esporadicamente (E7), faltando tempo para si, e quando tinham, era usado para realizar outros trabalhos (E6) e para sair com seus empregadores (E3). Em contrapartida, há tempo para conciliar os estudos, já que ocorre no horário noturno.

4.3 Impactos no bem-estar e na qualidade de vida

Conforme analisado nos tópicos anteriores, as entrevistadas exercem ou já exerceram uma dupla jornada de trabalho, com mais de um turno da mesma atividade em suas próprias residências (Soratto, 2006), resultando em cansaço, que influencia a saúde, podendo ocasionar doenças físicas e psíquicas (Tamanini, 2000).

Contudo, apesar de a saúde ser um direito social assegurado pela CRFB/88 (Brasil, 1988, art. 6º, *caput*), no tocante às empregadas domésticas, as questões relacionadas à saúde e doença são tão invisíveis quanto seu próprio trabalho (Tamanini, 2000).

Dentro do conceito de saúde está inserido o bem-estar físico, mental e social (OMS, 1946), que também está inserto na definição de qualidade de vida (Minayo, Hartz e Buss, 2000). Por conseguinte, imperioso analisar os impactos do trabalho sob a escala 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida das entrevistadas, já que o labor é um dos determinantes do bem-estar dos indivíduos que designam grande parte das horas dos seus dias ao trabalho, logo, indispensável na promoção da saúde (Teodoro; Vieira (orgs), 2024).

Quando questionadas se o trabalho, naquelas condições, afetava o bem-estar delas, apenas a E6 e a E7 responderam que sim, tendo a E6 destacado que atualmente tem problema na coluna, consequência “daquela época que pegava peso e muitas coisas” (E6). A partir dessa resposta, percebe-se que há um entendimento de que o bem-estar está associado à saúde, o que foi confirmado pela revisão bibliográfica e documental.

A E4 associou ao adoecimento, ressaltando que nunca havia ficado doente, orgulhando-se, ao longo da entrevista, de sempre ter trabalhado e gostado disso. Esse sentimento decorre da noção de que a doença é incompatível com as demandas do serviço doméstico, sendo a saúde associada à valorização pessoal e ao estar bem consigo mesma (Tamanini, 2000).

Relativamente à qualidade de vida, esta foi correlacionada ao lazer e ao cuidado consigo mesma, tendo apenas a E3 e a E7 afirmado que não havia tempo, devido ao trabalho, para “fazer cabelo, fazer unha, fazer nada não” (E3) e para “lazer, atividade física, se cuidar”

(E7), afazeres que são reputados pela sociedade como padrão de conforto e, portanto, necessários para ter qualidade de vida (Minayo, Hartz e Buss, 2000).

No Gráfico 4, fica demonstrado que a maioria considera que não há interferência no bem-estar e na qualidade de vida delas.

Gráfico 4 – Impactos no bem-estar e na qualidade de vida.



Fonte: Elaborado pela autora.

Dessa maneira, sendo o bem-estar subjetivo uma abordagem tradicional dentro da concepção de saúde, definido a partir de concepções subjetivas (Siqueira; Padovam, 2008), e a qualidade de vida sendo uma cognição do indivíduo (OMS, 2012), conclui-se que a percepção da maioria das entrevistadas demonstra a ausência de impactos negativos da escala de trabalho 6x1 no bem-estar e na qualidade de vida delas.

4.4 Transformações na relação laboral do emprego doméstico

A revisão bibliográfica e documental demonstrou uma evolução do emprego doméstico no Brasil, que passou da fase de exclusão jurídica para a fase de inclusão jurídica, atingindo seu ápice com a LC nº 150/2015 (Delgado, 2017).

A referida lei complementar dispõe sobre diversas modalidades de jornada de trabalho, que será definida a partir do contrato trabalhista, tendo como principal obrigação do empregado o tempo de prestação de serviço ou de disponibilidade ante o empregador (Delgado, 2017). Escolhida a jornada de trabalho, esta poderá ser planejada a partir de uma escala de trabalho, considerando os descansos dos empregados e as atividades realizadas (Martinez, 2025).

Portanto, imprescindível o conhecimento da legislação trabalhista, neste caso, especificamente sobre os direitos e deveres dos trabalhadores domésticos, sendo o acesso a essas informações garantido por diversos meios, dentre eles, a cartilha “Trabalho Doméstico – Direitos e Deveres” publicada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, que foi atualizada em 2015, em sua 6ª edição, para contemplar os direitos previstos na EC nº 72/2013 e na LC nº 150/2015 (Brasil, 2015b).

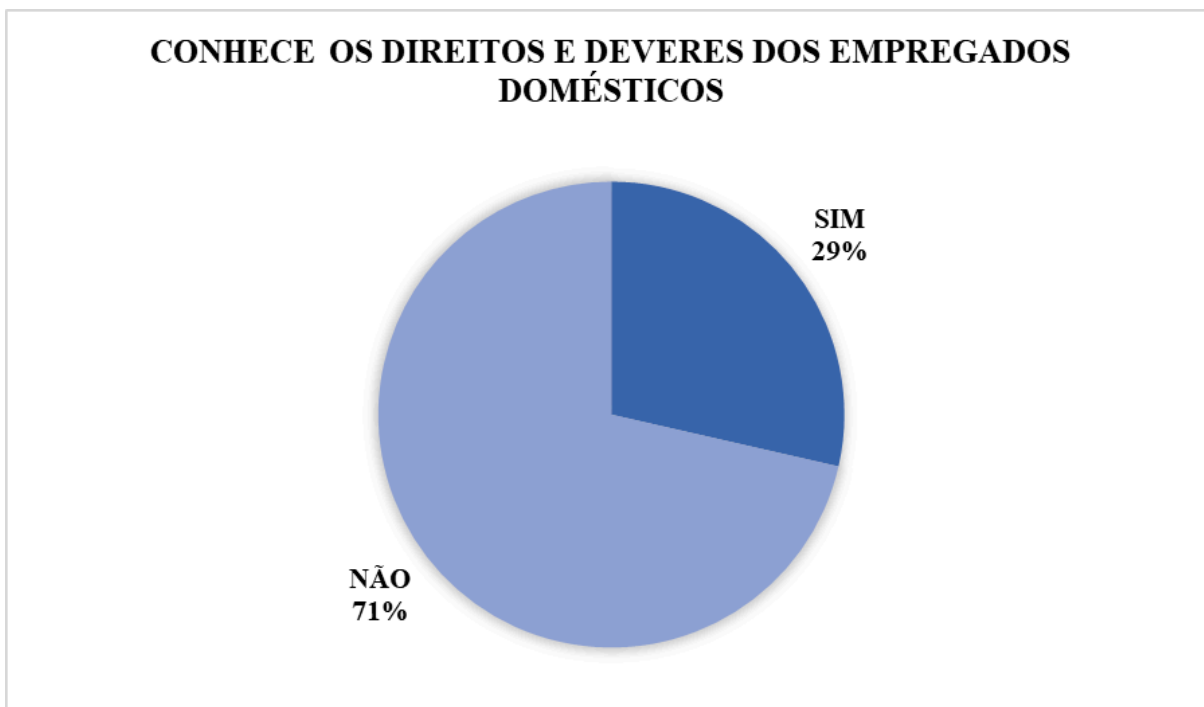
Apesar disso, os dados obtidos nas entrevistas demonstraram que a maioria das empregadas domésticas não possui conhecimento acerca de seus próprios direitos e deveres, consoante disposto no Quadro 7 e no Gráfico 5.

Quadro 7 – Conhecimento sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos.

ENTREVISTADA	CONHECE OS DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS
E1	Sim.
E2	Não.
E3	Não.
E4	Sim.
E5	Não.
E6	Não.
E7	Não.

Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 5 – Conhecimento sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos.



Fonte: Elaborado pela autora.

Apenas duas entrevistadas afirmaram conhecer os seus direitos e deveres (E1 e E4), tendo esta última destacado que “antigamente não era como agora” (E4). Em contrapartida, as demais participantes não possuem esse conhecimento, tendo sido mencionado que “não entendia desses negócios aí” (E3), “a lei de hoje é diferente da minha, lá atrás, onde o pessoal não sabia dar valor a uma empregada que tinha” (E5), “não sabia o que era direito, o que era nada, só trabalhar mesmo. E tinha que fazer tudo o que a patroa quisesse” (E6).

Portanto, aquelas que não possuem esse entendimento são vulneráveis e aceitam apenas o que é imposto pelos empregadores, favorecendo a permanência da estrutura opressiva que marca essa relação de trabalho (Ferreira, 2025), dificultando o cumprimento dos direitos garantidos em lei, pois a relação de emprego acaba se tornando uma relação de trabalho (Silva *et al.*, 2017), permeada pela informalidade, desigualdade e opressão (Pinto, 2021).

A falta de familiaridade com a esfera jurídica de seus direitos influenciou nas respostas à pergunta sobre as mudanças que gostariam de ver na legislação trabalhista, porquanto não há como querer a modificação de algo desconhecido. Assim, apenas algumas conseguiram responder esse questionamento, conforme os relatos abaixo:

Em relação a salário, só que Capistrano é uma cidade pobre que as pessoas não têm condição de pagar o que você realmente merece, né. (E1)

Poderia ser bem melhor a vida da doméstica, o salário, mas ele não me paga salário não, é pouco o que ele me paga, chega nem a ser um salário não. Quem dera se eu ganhasse um salário. Seria perfeito. (E2)

Casa de família você sabe que não tem muitos direitos, agora você tem que estudar para fazer um concurso, passar, ter direitos e ganhar mais. (E4)

Acho que teriam que ter uma condição de vida melhor. Graças a Deus eu não preciso mais trabalhar em casa de família, porque Deus me deu meu aposento, senão ainda estaria sofrendo nas casas dos outros. (E6)

As mudanças desejadas são em relação ao salário recebido, que não chega a ser o valor mínimo garantido pela CRFB/88 e fixado em lei (Brasil, 1988, art. 7º, inc. IV). Isso ocorre face à informalidade do emprego, que por não haver a assinatura da CTPS, os empregadores não observam os direitos das empregadas domésticas, pagando o valor que lhe convêm, demonstrando uma desigualdade de poder na relação de trabalho (Ferreira, 2025).

Há, ainda, a percepção de que o ideal para ter direitos e receber um salário melhor é prestar concurso (E4), pois o emprego doméstico não fornece muita segurança jurídica. Contudo, essa ideia também decorre da informalidade, vez que muitos direitos são assegurados a essa categoria profissional, mas sem a CTPS assinada essas mulheres permanecem à margem da sociedade, sem acesso a direitos, sendo um reflexo do sistema de dominação (Ferreira, 2025).

Ainda, quando questionadas sobre a quantidade ideal de dias para trabalhar, estas demoraram a responder, pois a possibilidade de uma realidade diferente era algo inimaginável, tendo, por fim, respondido o seguinte:

Do jeito que tá, tá dando certo. (E1)

Pelo menos mais um dia de folga, mas ele dá nada. Porque assim, ele vai para a casa da família dele lá em Fortaleza. Ele só vai dia de sábado à tarde, aí só posso sair de lá depois que ele sair, porque tenho que deixar organizado lá. Ele vai e muitas vezes deixa a chave comigo. Minha folga é só essa mesmo, dia de domingo. (E2)

Assim, no meu caso eu não sei nem como explicar, porque eu não tive essa oportunidade. Porque quando eu ia trabalhar, ia ficar no trabalho e ficava direto. Se eu tivesse a oportunidade de arranjar um trabalho para mim, toda sexta-feira eu tinha que estar em casa para ver minhas bênçãos. De segunda a quinta. (E3)

Tem que trabalhar mais pouco, porque tem gente que gosta de sair, ir ao médico. Tem que ter uma folguinha. Cinco dias estava bom. (E4)

Quatro dias seria melhor, mas só que elas não aceitavam. (E5)

Eu acho assim, devido as coisas estarem mais modernas, as pessoas trabalharem de segunda a quarta, quinta ou sexta, mas com dias na semana para ir ao médico. (E6)

Quatro dias. (E7)

Assim, as respostas variaram entre cinco, quatro ou três dias de trabalho, a depender das necessidades pessoais, como cuidar dos filhos (E3), realizar atividades sociais (E4) e ir ao médico (E4 e E6). Havendo, ainda, aquela que não mudaria a quantidade de dias de trabalho, optando por permanecer na escala 6x1, pois “tá dando certo” (E1).

A partir desses dados, tem-se que a escala 4x3 é a escolha majoritária, demonstrando que a aprovação da PEC nº 8/2025 seria um passo importante para uma vida melhor dessas entrevistadas, possibilitando um maior tempo disponível para outros afazeres além do trabalho.

Observa-se que mesmo diante de uma pergunta voltada para o que é melhor para si, a E2 demonstra uma preocupação maior com a necessidade do patrão, que viaja apenas no sábado à tarde, não havendo como dar folga para ela nesse dia, já que ele é “um senhor de idade que é sozinho e perdeu a família” (E2). Dessa forma, ao se colocar a serviço do outro, é preciso uma disponibilidade permanente da empregada, exigindo esforço pessoal, vez que os serviços domésticos exigem um cuidado de outras pessoas (Soratto, 2006).

Em suma, percebe-se que a maioria das empregadas domésticas desconhecem seus direitos e deveres, gostariam de ter um salário melhor e uma mudança para a escala de trabalho 4x3, a fim de terem condições melhores de vida.

4.5 Correlações entre os dados obtidos nesta pesquisa e os resultados obtidos na tese de Lúcia Helena Soratto

Lúcia Helena Soratto, em sua tese de doutorado intitulada “Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas”, obteve os seguintes resultados: 1) as principais dificuldades que fazem parte do cotidiano das empregadas domésticas originam-se dos relacionamentos e da quantidade de serviço, podendo as consequências serem sentidas como sofrimento psíquico e atingirem o corpo das mulheres, aumentando a suscetibilidade para a doença física; 2) cada empregada doméstica vivencia suas próprias dificuldades, desenvolvendo estratégias de defesa e enfrentamento que possui à sua disposição, dependendo das características individuais; e 3) as entrevistadas, após suportarem o sofrimento em silêncio, passaram a expressar diretamente suas insatisfações no trabalho, pois tornaram-se mais confiantes para buscar diretamente melhores condições trabalhistas (Soratto, 2006).

O primeiro resultado pode ser associado às categorias 1, 2 e 3, que abordam, respectivamente, as condições de trabalho e organização da rotina, as dificuldades na

conciliação trabalho – vida pessoal e os impactos no bem-estar e na qualidade de vida, tendo em vista os códigos integrantes de cada uma: 1) jornada de trabalho, desafios no trabalho, afazeres pós-trabalho e adaptação à rotina; 2) tempo de ir ao médico, tempo disponível para atividades sociais e conciliação entre os estudos e a vida profissional; e 3) bem-estar e qualidade de vida.

A autora descreve que, quando o nível de exigência das atividades sobrecarrega a empregada doméstica, isso causa adoecimento (Soratto, 2006). De forma semelhante, o relato da E6 acerca do seu bem-estar, foi no sentido de que desenvolveu problema na coluna devido às cargas pesadas no seu trabalho. Além disso, as entrevistadas E5 e E7 relataram o cansaço advindo das atividades exercidas, tendo aquela dito que era cansativo trabalhar em algumas casas, face a quantidade exorbitante de demandas para uma só pessoa, mas nenhuma das duas entrevistadas informou ter adoecido por causa disso.

Soratto (2006) destaca que, quando as dificuldades do trabalho são somadas às dificuldades da vida pessoal, pode haver uma sobrecarga, como por exemplo no caso da dupla jornada, que compromete o descanso das empregadas. Esse ponto foi confirmado pelas entrevistadas desta pesquisa, uma vez que todas elas, com exceção da E3, afirmaram que, após o trabalho, realizam afazeres domésticos na própria residência, sendo que aquele horário deveria ser destinado ao descanso delas.

Ela ressalta que, nos casos em que as empregadas domésticas dormem no local de trabalho, é comum haver extrapolação do limite da jornada de trabalho (Soratto, 2006). Tópico também confirmado pelas entrevistadas E3 e E6, que dormiam nas casas dos patrões e não tinham uma jornada de trabalho delimitada, ficando à mercê do horário em que os empregadores desejassem jantar, para só depois elas concluírem os serviços e finalizarem o dia de trabalho.

No que diz respeito aos relacionamentos, Soratto (2006) afirma que casa é um lugar de afeto, sendo imprescindível o estabelecimento de ligações e a expressão de sentimentos, necessitando controle das emoções para não comprometer as relações entre os indivíduo. Este assunto não foi abordado nas entrevistas.

O segundo resultado pode ser relacionado à categoria 1, mais especificamente no que diz respeito ao código “adaptação à rotina”.

Soratto (2006) fala que é preciso autonomia e controle sobre o trabalho que está sendo executado, para regular as atividades, permitindo escolhas mais adequadas às suas características individuais, amenizando as dificuldades do labor e diminuindo o risco de problemas de saúde. As entrevistadas não entraram em detalhe sobre como organizavam a

rotina de trabalho ou se tinham autonomia sobre isso; destacaram apenas a dificuldade em conciliar o trabalho e a vida pessoal, e apenas algumas disseram como se adaptaram à rotina. A maioria enfrenta as dificuldades em silêncio, o que pode comprometer a saúde (Soratto, 2006).

O terceiro resultado, em relação a suportar o sofrimento em silêncio, pode ser associado ao que foi abordado no parágrafo anterior. No tocante às empregadas terem se tornado mais confiantes para buscar diretamente melhores condições trabalhistas, este tem conexão com a categoria 4.

As entrevistadas desta pesquisa, diferentemente daquelas da tese de doutorado aqui relacionada, não buscam melhores condições de trabalho, pois a maioria não possui conhecimento sobre seus direitos e deveres, assim como demonstraram dificuldade em imaginar uma realidade diferente. Isso ocorre porque a natureza da atividade doméstica remunerada e o contexto no qual ela acontece torna o campo propício para a servidão, sendo as leis menos rígidas e as probabilidades de fiscalização mais restritas (Soratto, 2006).

Por fim, além dessas correlações, em ambos os estudos, os dados demonstraram que as entrevistadas vivenciam a desvalorização dos serviços domésticos prestados por elas, sendo afligidas com salários baixos e vínculos precários. Para a mudança desse cenário, Soratto (2006) defende o reconhecimento das empregadas domésticas como pessoas e como trabalhadoras, com limites a serem respeitados e direitos a serem observados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral do estudo foi analisar a influência da escala de trabalho 6x1 no bem-estar físico, psicológico e social, assim como na qualidade de vida das empregadas domésticas, tendo como objetivos específicos: a) pesquisar os principais desafios enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham na escala 6x1; b) analisar a percepção das empregadas domésticas sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal sob a escala de trabalho 6x1; e c) investigar como a escala de trabalho 6x1 afeta o tempo disponível para cuidados médicos e atividades sociais das empregadas domésticas. Ao passo em que cada um dos objetivos específicos foram alcançados, conseguiu-se atingir o objetivo geral da presente pesquisa.

Para a realização deste estudo, a metodologia adotada foi uma revisão bibliográfica e documental em trabalhos científicos, na legislação e na literatura, utilizando a pesquisa exploratória. Além disso, foi realizado um estudo de campo exploratório, utilizando a entrevista no formato semiestruturado como técnica de coleta de dados, e para a análise e interpretação dos dados foi adotada a abordagem qualitativa, usando a técnica de análise de conteúdo. A entrevista foi realizada com sete alunas matriculadas na EJA de Capistrano, na Escola Municipal Francisco Nunes Cavalcante, que trabalham ou já trabalharam na escala 6x1, como empregadas domésticas, e não como diaristas.

O emprego doméstico decorre do ideário escravagista, não tendo havido um rompimento efetivo com as estruturas opressoras que marcaram a escravidão. Dessa maneira, ainda que tenha ocorrido um avanço na legislação para garantir direitos aos empregados domésticos, especialmente no que concerne à jornada de trabalho, há um óbice ao seu cumprimento, face à informalidade dessa relação de emprego.

Atualmente, a categoria dos empregados domésticos é regida pela LC nº 150/2015, que dentre as principais alterações, garantiu uma jornada de trabalho mais justa, respeitando o padrão constitucional de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para a duração normal do trabalho, devendo haver um controle de jornada, para maior proteção do empregado.

A qualidade de vida e a jornada de trabalho da empregada doméstica são cansativas e podem ocasionar adoecimento. Foram distinguidas as definições de jornada e escala de trabalho, sendo esta uma forma de planejar aquela, tendo o legislador conferido mais de um sentido ao vocábulo jornada, podendo ser definida como período de trabalho diário, semanal, mensal ou anual.

A classe trabalhadora brasileira está lutando para reduzir a jornada de trabalho, entendida como o período semanal de labor, de seis dias por semana para quatro dias, assim como a duração normal de trabalho semanal de quarenta e quatro horas para trinta e seis horas, por meio da PEC nº 8/2025, que está aguardando despacho do Presidente da Câmara dos Deputados.

A partir da análise da tese de doutorado de Lúcia Helena Soratto, intitulada “Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas”, verificou-se que a dificuldade de fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas foi crucial para demonstrar a necessidade de se dar uma atenção maior a essa categoria profissional, a fim de pôr fim à servidão presente nos serviços domésticos remunerados.

A coleta de dados desta pesquisa pelas entrevistas realizadas para uma análise sobre as vivências e os impactos da jornada de trabalho 6x1 para as entrevistadas constatou através do relato da maioria que o trabalho não afeta o bem-estar e a qualidade de vida, mas se pudessem, trabalhariam sob a escala 4x3.

Os estudos demonstram que, o primeiro objetivo específico da monografia, onde se buscou pesquisar os principais desafios enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham na escala 6x1, constataram que estes estão relacionados à remuneração, à conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, às divergências entre a própria casa e a do empregador, e, especialmente, ao cansaço e às atividades realizadas no trabalho.

Essas dificuldades resultam da informalidade ainda presente nas relações de emprego doméstico, que apesar das evoluções legislativas e sociais, são marcadas pelas heranças do regime escravocrata. Assim, mesmo com diversos direitos consolidados, as empregadas domésticas não os vivenciam na prática, porquanto desconhecem a legislação e, por precisarem trabalhar para sustentar a si mesmas e as suas famílias, aceitam prestar serviços domésticos nas condições impostas pelos patrões.

No que se refere ao segundo objetivo específico, onde se propôs analisar a percepção das empregadas domésticas sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal sob a escala de trabalho 6x1, verificou-se que a maioria cumpre jornada de trabalho superior a oito horas, e todas exercem uma dupla jornada de trabalho, havendo dificuldades para adaptarem-se a essa rotina. Nesse sentido, cada empregada tem uma forma diferente para lidar com as demandas de cada área de sua vida, chegando até a necessidade de realizar uma mudança de endereço para facilitar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Quanto ao terceiro objetivo específico, voltado a investigar como a escala de trabalho 6x1 afeta o tempo disponível para cuidados médicos e atividades sociais das

empregadas domésticas, constatou-se que é a jornada de trabalho, aqui entendida como o período diário de labor, que influencia diretamente, vez que o dia de cada uma delas é voltado para atividades domésticas, seja no trabalho ou na própria residência, havendo disponibilidade unânime para irem à escola.

Contudo, apesar de não ter sido observado uma influência direta da escala de trabalho 6x1, as entrevistadas, majoritariamente, demonstraram interesse em trabalhar sob a escala de trabalho 4x3, pois assim haveria mais tempo, durante a semana, para realizar atividades sociais e cuidados médicos.

A rotina dessas mulheres, conforme a percepção da maioria, não afeta o bem-estar ou a qualidade de vida. Apesar da importância de considerar a percepção subjetiva das entrevistadas, durante as entrevistas, percebeu-se que elas não realizaram uma análise mais crítica acerca das condições de trabalho, sendo que elas não dispõem de tempo suficiente para se dedicar às diversas áreas de suas vidas, e os estados de bem-estar e de qualidade de vida são delimitados pelas condições de vida e de trabalho, precisando haver um equilíbrio em prol de uma vida saudável.

De todo o exposto, depreende-se que a jornada de trabalho exaustiva compromete o tempo disponível para outras atividades para além do emprego, não sendo uma influência direta da escala 6x1, apesar de que a mudança para a 4x3 é almejada pelas empregadas domésticas. Além disso, a falta de conhecimento sobre os seus direitos, somada à informalidade da relação de emprego doméstico, contribuem para a precarização do trabalho dessas mulheres.

Para haver um cenário mais procedente e estável para as empregadas domésticas, se faz imprescindível uma maior fiscalização desse trabalho e uma cobrança mais rígida quanto à assinatura da CTPS, para garantir os direitos adquiridos por essa categoria. Entretanto, antes disso, é preciso que essa classe tenha conhecimento dos seus direitos e possa lutar por eles, para romper com a herança deixada pela escravidão. Logo, em caso de aprovação da PEC nº 8/2025, a mudança desejada pelas entrevistadas poderá ocorrer, ao menos na teoria, pois ainda que o emprego doméstico seja regido por lei própria, a CRFB/88 deve ser observada na aplicação de toda a legislação brasileira. Na prática, o cenário sofrerá mudanças apenas quando o conhecimento da legislação e a fiscalização do seu cumprimento forem realizados.

Em síntese, esta monografia contribuiu significativamente para o estudo do Direito do Trabalho, pois possibilitou a discussão acerca de uma categoria profissional marginalizada: as empregadas domésticas; demonstrando a realidade vivenciada por elas. Em

um contexto onde as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que laboram seis dias por semana e folgam apenas um são constantemente debatidas, este estudo demonstrou a necessidade de observar os impactos dessa rotina para as empregadas domésticas, dando a elas a chance de relatarem suas histórias e seus sentimentos.

Ao longo da pesquisa, algumas limitações surgiram. A restrição da população entrevistada foi uma delas, pois apesar de uma grande quantidade de alunas da EJA prestarem serviços domésticos remunerados, apenas as entrevistadas se enquadraram como empregadas domésticas, enquanto as demais eram diaristas. Outro obstáculo foi o período de tempo para a realização do estudo de campo, pois enquanto a Universidade Federal do Ceará (UFC) encerrará o semestre letivo 2025.1 apenas em agosto, a EJA encerrou em junho, conflitando o tempo disponível das entrevistadas com o da pesquisadora.

Para pesquisas futuras, sugere-se investigar como ocorre a fiscalização dos serviços domésticos remunerados no Brasil, a fim de analisar sua eficácia, propondo mudanças a serem realizadas para garantir a efetividade do cumprimento das leis.

REFERÊNCIAS

- 4DWB. **Relatório do Resultado Final do Piloto**. Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability, 2024. Disponível em: <https://www.reconnecthappinessatwork.com/semana-de-4-dias-4-day-week-brasil>. Acesso em: 31 maio 2025.
- ARAÚJO JÚNIOR, D. P. de. **Lei Complementar nº 150/2015 como instrumento regulador social entre empregado doméstico e empregador**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade UNIME, Itabuna, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/handle/123456789/38194>. Acesso em: 8 maio 2025.
- AZEVEDO, W. M. de. **Análise da integração entre qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida total: o caso das empregadas domésticas com e sem qualificação – Governador Valadares/MG**. 2004. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2004. Disponível em: <http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/9268>. Acesso em: 16 maio 2025.
- BALBINOT, J. H. **Empregadas domésticas e a promessa de isonomia: particularidades da Lei Complementar n. 150/2015 frente ao regime trabalhista geral**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/184806>. Acesso em: 25 maio 2025.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTOS, G. L. **Descanso digno e saúde mental: análise dos impactos da escala 6x1 na saúde do profissional da enfermagem**. 2025. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Estadual do Maranhão, Maranhão, 2025. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/handle/123456789/4352>. Acesso em: 10 abr. 2025.
- BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BOTELHO, L. O. **O trabalho doméstico sob a égide da Lei Complementar nº 150 de 2015 nos parâmetros da realidade social jurídica brasileira**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/20225>. Acesso em: 8 maio 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1923. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 29 abr. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973**. Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá

outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d71885.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro: 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: 29 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados e do Senado Federal, 2004. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 24 abr. 2025.

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: Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego.

Congresso Nacional: Presidência do Congresso Nacional, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10208.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 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:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023.** Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/lei/114681.htm. Acesso em: 16 maio 2025.

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. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1956. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-2757-23-abril-1956-355290-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1972. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Gabinete do Ministro. **Trabalhadores domésticos: Direitos e Deveres.** 6 ed. Brasília: eSocial, 2015b. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres/view>. Acesso em: 8 maio 2025.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição n. 148/2015.** Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, 2015c. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=1396304&ts=1744144203617&disposition=inline>. Acesso em: 31 maio 2025.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição n. 8/2025.** Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=PEC%208/2025. Acesso em: 31 maio 2025.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 148, de 2015. **Atividade Legislativa**, Brasília, 08 abr. 2025b. Projetos e matérias. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/matéria/124067>. Acesso em: 31 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 338.** Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova. 2005. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 25 maio 2025.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, jul. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>. Acesso em: 24 abr. 2025.

CAFÉ, A. E. O. D.; DRUMMOND, A. T. K. A comoção nas redes sociais sobre a representação de parlamentares acerca das discussões sobre o fim da escala de trabalho 6x1, em novembro de 2024, remediada pelo modelo eleitoral/legislativo proposto por David Van Reybrouck. **Derecho y Cambio Social**, v. 22, n. 79, p. 01-16, jan. 2025. Disponível em: <https://derechoycambiosocial.org/index.php/revista/article/view/100>. Acesso em: 10 abr. 2025.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **Ministério do Trabalho**. Brasil: CBO, 2002. Disponível em: <http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 17 abr. 2025.

COUTO, P. R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 70, p. 585-593, jul./set. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.6145>. Acesso em: 16 maio 2025.

CRUZ, P. O que é a escala 6x1 e qual seu impacto socioeconômico no Brasil? **Unifor**, Fortaleza, 2 dez. 2024. Disponível em: <https://unifor.br/-/o-que-e-a-escala-6x1-e-qual-seu-impacto-socioeconomico-no-brasil>. Acesso em: 26 jun. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

FERREIRA, M. da L. A. Marcadores sociais das desigualdades: a invisibilidade do trabalho doméstico e a estruturação das desigualdades de gênero e raça. **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 2, p. 7612-7635, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.56238/arev7n2-178>. Acesso em: 17 abr. 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEE, S.; MACCANN, D.; MESSENGER, J. C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília, DF: OIT, 2009. ISBN: 978-92-2-819311-4; 978-92-2-819312-1.

LEITE, C. H. B.; LEITE, L. D.; LEITE, L. D. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à lei complementar n.º 150/2015**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MANOEL, A.; CARUSO, S. A importância da PEC das domésticas para consolidação dos direitos trabalhistas. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, ano 6, v. 6, n. 13, p. 1807-1818, jul./dez 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.55892/jrg.v6i13.791>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Moscovo – Lisboa: Edições Progresso - Editorial “Avante!”, 1990. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1867/capital/index.htm>. Acesso em: 22 abr. 2025.

MINAYO, M. C. de S.; HARTZ, Z. M. de A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100002>. Acesso em: 14 maio 2025.

MOVIMENTO VAT. **Por um Brasil que Vai Além do Trabalho: VAT e Ricardo Azevedo na Vanguarda da Mudança, para à Excelentíssima Casa Legislativa-Congresso Nacional Brasileiro**. Petição Pública Brasil: 2023. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>. Acesso em: 29 maio 2025.

NOGUEIRA, V. M. R. Bem-estar, bem-estar social ou qualidade de vida: a reconstrução de um conceito. **Semina: Ciências Humanas e Sociais**, Londrina, v. 23, p. 107-122, set. 2002. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/3858>. Acesso em: 16 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Nova York: Conferência Internacional de Saúde, 1946. Disponível em: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>. Acesso em: 18 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL)**. 2012. Disponível em: <https://www.who.int/tools/whoqol>. Acesso em: 18 maio 2025.

OSTERNO, I. O que é a escala 6x1 e qual seu impacto socioeconômico no Brasil? **Unifor**, Fortaleza, 2 dez. 2024. Disponível em: <https://unifor.br/-/o-que-e-a-escala-6x1-e-qual-seu-impacto-socioeconomico-no-brasil>. Acesso em: 26 jun. 2025.

PINTO, T. de O. Entre a minha casa e a casa da patroa: itinerários, consumos e histórias de trabalhadoras domésticas. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 2, p. 1-21, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.31423/oikos.v32i2.12307>. Acesso em: 17 abr. 2025.

PRATES, I.; LIMA, M. Emprego doméstico e mudança social: reprodução e heterogeneidade na base da estrutura ocupacional brasileira. **Tempo Social**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 149-172, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/mZtFVwnF8twnKKwnD9FhZnG/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

RIBEIRO FILHO, F. D.; RIBEIRO, S. R. P. Evolução histórico-jurídica do trabalho doméstico. **Lex Humana**, v. 8, n. 2, p. 45-71, 2016. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6356798>. Acesso em: 29 abr. 2025.

RODRIGUES, M. Redução da jornada avança no Senado. **Correio Braziliense**, Brasília, n. 22.710, p. 6-7, 25 maio 2025. ISSN 1808-2661.

ROSCOE, F. Reduzir jornada de trabalho sem aumento de produtividade é receita para o desastre. **Correio Braziliense**, Brasília, n. 22.712, p. 11, 27 maio 2025. ISSN 1808-2661.

SANTOS, B. F. dos *et al.* Impactos da escala de trabalho 6x1 nas auxiliares de limpeza de um hospital privado de São Paulo. **Revista do Encontro de Gestão e Tecnologia**, São Paulo, v. 2, n. 1, jan./fev. 2025. Disponível em: https://revista.fateczl.edu.br/index.php/engetec_revista/article/view/257. Acesso em: 10 abr. 2025.

SÃO PAULO. **Código de Posturas do Município de São Paulo de 1886**. São Paulo, SP: 1886. Disponível em: <https://archive.org/details/CodigoDePosturasDoMunicipioDeSaoPaulo1886/mode/2up>. Acesso em: 29 abr. 2025.

SCHUTZ, N. C. **Trabalho doméstico no Brasil: uma perspectiva social, racial, de gênero e as conquistas jurídicas**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/197691>. Acesso em: 29 abr. 2025.

SEIDMAN, I. E. *Interviewing as qualitative research. A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. Columbia: Teachers College Press, 1991.

SILVA, C. L. L. *et al.* O trabalho de empregada doméstica e seus impactos na subjetividade. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 454-470, jan. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p454-470>. Acesso em: 17 abr. 2025.

SILVA, F. J. G. da; NOBRE, M. N. do N. Evolução do trabalho doméstico e a regulamentação com a Lei Complementar nº 150 de 2015. **Revista do TRT 7ª Região**, Fortaleza, ano 39, n. 39, p. 53-66, jan./dez. 2016. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/revista_tribunal/REVISTA_2016.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

SILVA, S. G. M. da. **Redução da jornada de trabalho e impactos nas relações trabalhistas**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/29776>. Acesso em: 31 maio 2025.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, jun. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>. Acesso em: 16 maio 2025.

SORATTO, L. H. **Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas**. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/6679>. Acesso em: 10 abr. 2025.

SOUZA JÚNIOR, A. U. de. **O novo direito do trabalho doméstico: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

TAMANINI, M. O processo saúde/doença das empregadas domésticas: gênero, trabalho e sofrimento. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, ed. esp. temática, p. 49-69, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/25761>. Acesso em: 17 abr. 2025.

TEODORO, M. C. M.; VIEIRA, C. E. C. (orgs.). **XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho & II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade: Diálogos sobre a saúde mental relacionada ao trabalho**. Belo Horizonte: PUC Minas, 2024. ISBN 978-65-01-23010-8.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Qual o seu nome?
2. Qual a sua idade?
3. Qual o seu estado civil: casada, solteira, separada, divorciada ou viúva?
4. Tem filhos? Quantos? Eles vão à escola?
5. É estudante na EJA de Capistrano? Está conseguindo conciliar os estudos e a vida profissional?
6. Em qual cidade trabalha?
7. Há quanto tempo trabalha como empregada doméstica?
8. Trabalha com a Carteira de Trabalho assinada?
9. Você trabalha quantos dias na semana?
10. Quantos são os seus dias de folga/descanso?
11. Qual o seu horário de trabalho?
12. Quando chega em casa, após o trabalho, o que você costuma fazer?
13. Dorme na casa dos patrões algum dia?
14. Quais são os principais desafios enfrentados no seu trabalho?
15. Você tem tempo para sair com seus amigos e com sua família?
16. Quantas vezes, ao ano, você vai ao médico? Faz preventivo de câncer uma vez por ano?
17. Como você faz para se adaptar a essa rotina de trabalho, de forma que consiga equilibrar a vida profissional e a vida pessoal?
18. Você sente que o trabalho está afetando o seu bem-estar físico, psicológico e social? E a sua qualidade de vida?
19. Qual seria a quantidade de dias ideal para você trabalhar, ir ao médico e fazer outras atividades com sua família e com seus amigos?
20. Você conhece os seus direitos e deveres como empregada doméstica? Gostaria de ver mudanças neles? Quais?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidada para participar, como voluntária, em uma pesquisa científica. Caso não queira participar, você tem liberdade de recusar, sem precisar se justificar. Para confirmar sua participação você precisará ler todo este documento, depois selecionar a opção correspondente no final dele (**ACEITO PARTICIPAR ou NÃO ACEITO PARTICIPAR**) e deixar um meio para contato com você, pode ser seu e-mail ou telefone, como preferir. Este documento se chama Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Nele estão contidas as principais informações sobre o estudo, tais como: objetivos, metodologias, benefícios, dentre outras informações.

Este TCLE se refere à pesquisa intitulada “**A INFLUÊNCIA DA ESCALA DE TRABALHO 6X1 NO BEM-ESTAR E NA QUALIDADE DE VIDA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS**”, cujo objetivo é analisar a influência da escala de trabalho 6x1 no bem-estar físico, psicológico e social, assim como na qualidade de vida das empregadas domésticas. Para ter uma cópia deste TCLE, você poderá solicitar que lhe seja entregue uma versão deste documento.

A pesquisa será realizada por meio de uma entrevista presencial, na qual falaremos sobre a forma como o trabalho na escala 6x1 está influenciando a sua vida. Estima-se que você precisará de aproximadamente 30 minutos para responder as perguntas. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

Você não será remunerada, visto que sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Caso decida desistir da pesquisa você poderá interromper as perguntas e sair do estudo a qualquer momento, sem nenhuma restrição ou punição ou caso já tenha respondido mas mesmo assim prefira retirar seu consentimento, basta solicitar a retirada de participação da pesquisa.

O benefício desse estudo será dar visibilidade aos problemas enfrentados pelas empregadas domésticas que trabalham na escala 6x1, podendo a pesquisa contribuir para o debate público e para mudanças significativas na legislação trabalhista, proporcionando um cenário mais justo e equilibrado para essas profissionais.

A pesquisadora garante e se compromete com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/18). A entrevistada será tratada por pseudônimo, para que não seja identificada.

Para contatar a pesquisadora da pesquisa, Ana Isabeli de Oliveira Pontes, você poderá ligar ou mandar mensagens pelo *WhatsApp* para o número (85) 991286597.

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. A pesquisadora me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer e qual será o benefício envolvido na minha participação. A pesquisadora me garantiu que eu poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade ou interrupção de meu tratamento. Fui informada também que posso solicitar uma cópia do TCLE.

ACEITO PARTICIPAR ()

NÃO ACEITO PARTICIPAR ()

CONTATO DA ENTREVISTADA:

ASSINATURA DA ENTREVISTADA:

ASSINATURA DA PESQUISADORA:

LOCAL E DATA:
