



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE**  
**CURSO DE FINANÇAS**

**EMERSON DE SOUZA BRITO**

**O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE  
A REGULAMENTAÇÃO E A INFORMALIDADE A PARTIR DOS DADOS DA PNAD  
CONTÍNUA TRIMESTRAL**

**FORTALEZA**

**2023**

EMERSON DE SOUZA BRITO

O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A  
REGULAMENTAÇÃO E A INFORMALIDADE A PARTIR DOS DADOS DA PNAD  
CONTÍNUA TRIMESTRAL

Monografia apresentada ao Curso de Finanças da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Finanças.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Ponte Barbosa (UFC)

FORTALEZA

2023

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)

---

B875t Brito, Emerson de Souza.

O trabalho doméstico no Brasil : uma análise da relação entre a regulamentação e a informalidade a partir dos dados da PNAD contínua trimestral / Emerson de Souza Brito. – 2023.  
42 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Finanças, Fortaleza, 2023.  
Orientação: Prof. Marcelo Ponte Barbosa.

1. Trabalho doméstico . 2. Reforma trabalhista . 3. PNAD contínua . 4. Informalidade. I. Título.  
CDD 332

---

EMERSON DE SOUZA BRITO

O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A  
REGULAMENTAÇÃO E A INFORMALIDADE A PARTIR DOS DADOS DA PNAD  
CONTÍNUA TRIMESTRAL

Monografia apresentada ao Curso de Finanças  
da Universidade Federal do Ceará, como  
requisito parcial para a obtenção do Título de  
Bacharel em Finanças.

Aprovada em: 12/07/2023.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Marcelo Ponte Barbosa (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Leandro de Almeida Rocco  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Vitor Borges Monteiro  
Universidade Estadual do Ceará (UFC)

A Deus.

Aos meus pais, Brito e Francimá.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Prof. Dr. Marcelo Ponte Barbosa, pela excelente orientação, disponibilidade, paciência e contribuições.

Aos professores participantes da banca examinadora Prof. Dr. Leandro de Almeida Rocco e Prof. Dr. Vitor Borges Monteiro pelo tempo, pela atenção e sugestões.

A minha família, pelo suporte e apoio.

A minha esposa, Kássia, por sempre acreditar em minhas vitórias e por ser uma fiel companheira nos momentos mais difíceis.

A Deus, pela saúde concedida.

## RESUMO

Essa pesquisa apresenta um levantamento da evolução do nível de informalidade no trabalho doméstico no Brasil e do histórico das regulamentações trabalhistas no setor, tendo como objetivo identificar os efeitos da regulamentação sob os níveis de informalidade no trabalho doméstico, em especial os efeitos da LC n° 150/2015 e da Lei 13.467/2017. Trata-se de uma pesquisa quantitativa descritiva, em que foi realizada análise dos dados de renda, formalidade e informalidade do trabalho doméstico no Brasil através do uso de informações presentes no banco de dados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE. O período analisado foi do ano de 2012 ao ano de 2022. Além disso, também foram coletados dados do Superior Tribunal do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho e de uma série de estudos desenvolvidos sobre o trabalho da mulher no Brasil, realizados pela Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (DISOC) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Após essas análises, foram percebidos indícios de relação entre o nível de informalidade no setor e o ingresso das normas regulamentadoras no ordenamento jurídico, observando-se uma tendente elevação dos custos e riscos gerais de contratação atrelados tanto à demanda quanto à oferta, sobretudo devido à modalidade de contrato de trabalho intermitente e o aumento dos esforços de conformidade com os instrumentos legais.

**Palavras-chave:** trabalho doméstico; reforma trabalhista; PNAD contínua; informalidade

## ABSTRACT

This research presents a survey of the evolution of the level of informality in domestic work in Brazil and the history of labor regulations in the sector, with the objective of identifying the effects of regulation on the levels of informality in domestic work, in particular the effects of LC No. 150/2015 and Law 13.467/2017. This is descriptive quantitative research, in which an analysis of data on income, formality and informality of domestic work in Brazil was carried out through the use of information present in the PNAD Continua Trimestral/IBGE database. The period analyzed was from 2012 to 2022. In addition, data were also collected from the Superior Labor Court, the International Labor Organization and a series of studies developed on women's work in Brazil, carried out by the Directorate of Studies and Social Policies (DISOC) of the Institute of Applied Economic Research (IPEA). After these analyses, signs of a relationship between the level of informality in the sector and the entry of regulatory norms into the legal system were perceived, with a tendency to increase costs and general risks of hiring linked to both demand and supply, above all due to the modality of intermittent work contract and the increase of the efforts of compliance with the legal instruments.

**Keywords:** domestic work; labor reform; PNAD continues; informality

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Trabalho doméstico no Brasil – Informalidade, Gênero e Previdência.....	20
Figura 2	Trabalho doméstico no Brasil – Faixa etária, proporção de chefes de família.....	21

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Distribuição das trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade, por faixas etárias – Brasil.....	24
Gráfico 2	Média de anos de estudo das trabalhadoras domésticas remuneradas com 16 anos ou mais de idade, por cor/raça e faixa etária – Brasil (2018) .....	25
Gráfico 3	Setor privado: Evolução do Trabalho e Casos Trabalhistas.....	34
Gráfico 4	Trabalho doméstico: Evolução do Trabalho e Casos Trabalhistas.....	35
Gráfico 5	Evolução da variação em pontos percentuais do valor de renda habitualmente recebida no trabalho doméstico e não doméstico (Base 100).....	37

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Características gerais das trabalhadoras domésticas.....	22
Tabela 2	– Características gerais das mulheres empregadas, excluindo-se as trabalhadoras domésticas.....	23
Tabela 3	– Amostra representativa do número de trabalhadores domésticos formais no Brasil por trimestre (Mil pessoas) .....	32
Tabela 4	– Amostra representativa do número de trabalhadores domésticos formais no Brasil por trimestre (Mil pessoas) .....	32
Tabela 5	– Amostra representativa do valor de rendimento médio real habitualmente recebido pelos trabalhadores domésticos formais no Brasil, por trimestre....	33
Tabela 6	– Amostra representativa do valor de rendimento médio real habitualmente recebido pelos trabalhadores domésticos informais no Brasil, por trimestre.	33
Tabela 7	– Variação em porcentagem do número de trabalhadores domésticos e não domésticos no Brasil, por período.....	35

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DISOC	Diretoria de Estudos e Políticas Sociais
EC	Emenda Constitucional
eSocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas
FGTS	Fundos de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LC	Lei Complementar
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>O CONCEITO E O PERFIL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1</b>	<b>Um breve histórico das regulamentações do trabalho doméstico.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2</b>	<b>O trabalhador doméstico brasileiro.....</b>	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>A LEI 13.467/2017 E A HIPÓTESE DE MUDANÇA ESTRUTURAL DO TRABALHO DOMÉSTICO.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>A reforma trabalhista e seus possíveis efeitos sobre oferta e demanda por trabalho doméstico.....</b>	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS DE RENDA E EMPREGO.....</b>	<b>30</b>
<b>4.1</b>	<b>Bases de dados utilizadas.....</b>	<b>31</b>
<b>4.2</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>39</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico no Brasil é representado em sua maioria por mão-de-obra feminina e possui características peculiares em relação às outras atividades realizadas nos mais diversos setores do mercado de trabalho. Apesar de ser um tipo específico de trabalho o qual suas origens acompanham toda a evolução e desenvolvimento sociocultural do país, há que se falar da extrema precarização e desvalorização dos trabalhadores nesse setor. Segundo Pinheiro e Tokarski (2021) um dos principais eixos vinculados à elevada vulnerabilidade presente nesse tipo de trabalho é o fato desse tipo de atividade possuir estreita ligação ao histórico escravista e patriarcal na formação da sociedade brasileira.

A categoria de trabalhadores permaneceu desde suas raízes históricas explicitamente excluída de qualquer amparo trabalhista, previdenciário e institucional. Os direitos dessa classe de trabalhadores foram adquiridos de forma absolutamente vagarosa e restritiva, indo na contramão das conquistas provenientes dos movimentos históricos trabalhistas em geral. A princípio, uma correta implementação e criação de leis direcionadas à regulamentação desse setor e a incorporação de direitos trabalhistas deveriam se apresentar como possíveis soluções ao problema da precarização do trabalho doméstico, no entanto, todo esse aparato jurídico teve, em vários espectros, efeito incentivador à informalidade e à modificação das relações de trabalho.

Segundo o IBGE, ao longo dos últimos dez anos o Brasil vem apresentando um quadro de crescimento no número de trabalhadores domésticos dentro da informalidade, ao final do ano de 2022 havia no Brasil aproximadamente 6 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 4,3 milhões eram informais e no ano de 2013 esses trabalhadores domésticos informais somavam aproximadamente 4 milhões de pessoas. De acordo com Marcelo Neri, economista e diretor do centro de estudos da FGV Social, há de fato um efeito particular tanto da pandemia quanto do fator demográfico, já que as famílias passaram a ter tamanho reduzido (segundo o economista o número de pessoas por famílias caiu em torno de 10% ao longo dos últimos 10 anos), entretanto, de acordo com suas palavras, uma análise mais detalhada revela que: “em particular, durante a pandemia houve uma queda forte tanto no emprego formal quanto informal, mas o informal já se recuperou enquanto que o formal ainda está 15% abaixo do nível que estava antes da pandemia”.

Portanto, indaga-se: quais os efeitos da regulamentação trabalhista, em especial da LC n° 150/2015 e da Lei 13.467/2017, no nível de informalidade dos trabalhadores domésticos?

De que forma o trabalho doméstico teve suas relações de trabalho afetadas pela reforma trabalhista?

Então, o objetivo geral da presente pesquisa é buscar identificar os efeitos das regulamentações sob os níveis de informalidade no trabalho doméstico.

Para tanto, foram designados como objetivos específicos: descrever o perfil do trabalhador e do empregador doméstico brasileiro, enumerar e apresentar o histórico de normatizações e regulamentações diretamente ligadas ao trabalho doméstico no país, analisar a evolução dos níveis de renda, formalidade e informalidade do trabalho doméstico no Brasil através do uso de informações presentes no banco de dados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE, relacionando essas informações com dados do Tribunal Superior do Trabalho, e identificar e entender os efeitos da reforma trabalhista na relação entre empregado e empregador no âmbito do trabalho doméstico.

Parte-se da hipótese de que as regulamentações geraram efeitos contrários aos inicialmente propostos no momento de sua entrada no ordenamento jurídico, estimulando uma mudança estrutural das relações de trabalho e à informalidade.

Dessa forma, para viabilizar o teste da hipótese, realiza-se uma pesquisa propriamente básica estratégica, com objetivo claramente descritivo. A abordagem se dá de forma quantitativa descritiva, utilizando-se o método hipotético dedutivo, através do uso de procedimentos bibliográficos.

No primeiro capítulo, é descrito o perfil do trabalhador doméstico no Brasil e a evolução da legislação trabalhista e o histórico de regulamentações no setor.

No segundo capítulo é discutida e analisada a hipótese de mudança estrutural do trabalho doméstico após a implementação da Lei 13.467/2017, bem como os seus possíveis efeitos sobre oferta e demanda por trabalho doméstico, através do levantamento e interpretação de dados contidos na PNAD Contínua Trimestral.

Ao final, conclui-se que os objetivos foram atendidos e que a hipótese levantada durante a pesquisa se confirma, indicando que há de fato um tendente processo de informalização do trabalho doméstico no Brasil após as regulamentações, principalmente relacionado à forma como os agentes reagem a essas inovações, tais como a modalidade de trabalho intermitente.

## **2 O CONCEITO E O PERFIL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL**

No Brasil, segundo a Lei Complementar nº150, de 1º de junho de 2015, é considerado trabalhador doméstico todo aquele indivíduo maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias por semana. Dessa forma, as atividades abrangidas são diversas, tais como: serviços de limpeza, cozinha, jardinagem, vigia, motorista, cuidado de crianças e idosos, entre outras atividades. Nesse contexto, a Lei nº 5.859/72 regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, veio a atribuir os direitos iniciais dessa classe de trabalhadores, tal qual seria posteriormente revogada pela LC nº150/2015.

Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios) ao final do ano de 2022 o Brasil possuía aproximadamente 5,8 milhões de trabalhadores domésticos, o equivalente a 5,9% de todos os trabalhadores ocupados, do quais apenas 1,5% apresentavam carteira de trabalho assinada, sendo as regiões Nordeste e Sudeste aquelas que apresentavam o maior número de trabalhadores nesse setor, chegando a alcançar mais que o dobro do número de trabalhadores em relação às outras regiões. Além do grau alarmante de informalidade no setor, vale salientar que o número de trabalhadores domésticos com vínculo formal vem sofrendo uma queda vertiginosa ao longo dos últimos cinco anos, não somente pelo efeito da pandemia ou das crises econômicas, mas também possivelmente pela reação do empregador perante as regulamentações acerca do trabalho doméstico.

Dessa forma, para que se possa entender os possíveis efeitos da reforma trabalhista sobre a relação entre empregado e empregador doméstico nas regiões do país faz-se necessária a análise exploratória e comparativa das flutuações dos números índices de emprego e renda até os períodos mais contemporâneos.

### **2.1 A evolução da legislação trabalhista e o histórico de regulamentações**

Após a Lei nº 5.859/72, a Constituição Federal do Brasil de 1988 veio novamente a ampliar os direitos da classe dos trabalhadores domésticos, no entanto ainda não havia uma equiparação para com os demais trabalhadores, e essa equiparação viria a ocorrer através da Emenda Constitucional nº72/2013, que alterou o art. 7º, parágrafo único. Posteriormente, a LC nº150/2015 viria a promover a regulamentação desta emenda e revogar definitivamente a Lei nº 5.859/72.

Delgado (2015) afirma que a cidadania jurídica mínima trazida pela Lei nº 5.859 de 1972 é praticamente a formalização da exclusão dos trabalhadores domésticos, ao passo que não estende a esse grupo direitos trabalhistas clássicos, tais como garantia ao salário mínimo e o descanso semanal remunerado. Foi somente a partir da carta magna que de fato iniciou-se o processo de eclosão do ciclo de institucionalização da cidadania trabalhista para a categoria doméstica, sendo a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 seu estágio final de consolidação, e por fim sua regulamentação através da Lei Complementar nº 150 de 2015 (DELGADO, DELGADO, 2016).

Segundo Freitas e Paiva (2019) a LC nº150/2015 desfez diversas controvérsias relacionados ao trabalho doméstico, em grande amplitude, alcançando o espectro operacional e humano do setor, como por exemplo: a) a idade mínima permitida para esse tipo de trabalhador; b) dias mínimos de trabalho para a configuração de vínculo empregatício; c) a forma de avaliação para consolidar a contratação, entre outros pontos.

Excetuando-se a ratificação da Convenção 189 e a recomendação 201 aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é membro fundador, e que tratam do trabalho decente para aos trabalhadores domésticos, a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 foram as normativas que mais se destacaram e alavancaram os direitos da classe.

De acordo com Ribeiro (2022, p. 42)

A regulamentação do trabalho doméstico no Brasil se deu de forma lenta. Por bastante tempo essa categoria ficou excluída da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), não fazendo jus aos mesmos direitos que outros trabalhadores faziam, como ao controle de jornada de trabalho. Apesar disso, com o tempo, esses direitos trabalhistas e previdenciários foram reconhecidos. No começo de 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 66/2012, conhecida como “PEC das Domésticas”, e que resultou na Emenda Constitucional nº 72/2013, cujo objetivo era igualar os direitos dos trabalhadores domésticos aos dos trabalhadores de outras categorias. Contudo, foi com a Lei Complementar nº 150, de 2015, que alguns benefícios, como o pagamento de horas extras, adicional noturno, adicional de viagens e o FGTS, foram garantidos.

Direitos hoje tidos como essenciais a qualquer classe de trabalhadores não faziam parte do cotidiano do trabalhador doméstico, o desamparo e as desigualdades evidenciavam a vulnerabilidade daqueles que prestavam esses tipos de serviços.

LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 regulamentou outros 7 (Sete) benefícios deferidos pela emenda constitucional, a chamada PEC 72/13, que, por mais polêmicos, ainda aguardavam regulamentação para a entrada efetiva em vigor. São eles: adicional noturno; obrigatoriedade do recolhimento do FGTS por parte do empregador; seguro-desemprego; salário-família; auxílio creche e pré-escola; seguro contra acidente de trabalho e indenização em caso de despedida sem justa causa. O novo sistema adotado para recolhimento dos impostos devidos, em uma única guia, foi chamado de “Simples Doméstico” (FRANCISCO, SOUZA, PELEGRIN, 2015, p. 789)

Os trabalhadores domésticos passaram, por assim dizer, por uma exclusão jurídica, que se arrastou por quatro longas décadas, desde a tímida Lei nº 5.859 de 1972 até a LC nº150, de 2015, totalizando mais especificamente quarenta e três anos de espera (DELGADO, DELGADO, 2016).

Em sequência, após dois anos, entra em vigor a Lei 13.467, em 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), comumente chamada de Reforma Trabalhista. O texto da reforma trabalhista promoveu a alteração de mais de cem artigos da CLT e Conforme Scheifer, Mandalozzo e Campagnoli (2017, p. 140)

A necessidade, ou não, da reforma na CLT nos moldes em que se deu, foi e está sendo marcada por diversidade de opiniões. De um lado, os que afirmam que a rigidez das normas trabalhistas no país é incompatível com os tempos modernos e defendem que a flexibilização das relações de trabalho levaria a uma maior geração de empregos e ao incremento da produtividade e da competitividade. Por outro lado, há quem entenda que a flexibilização é um equívoco, porque não se deve associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho, afinal, as instituições públicas e os direitos trabalhistas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados.

De acordo com Scheifer, Mandalozzo e Campagnoli (2017), a reforma trabalhista promoveu a alteração de diversos dispositivos diante de algumas das omissões da LC nº 150/2015, como por exemplo a possibilidade de aplicação subsidiária da CLT, e assim, torna-se também possível a existência de uma nova modalidade de contrato, dando origem ao chamado trabalho intermitente. Intermitente é toda prestação de serviço com subordinação, não contínua, e com alternância dos períodos de prestação de serviço e de inatividade, seja qual for a atividade, sendo o pagamento e recolhimento de encargos proporcionais ao período em que serviços foram prestados. Por conseguinte, os empregadores domésticos adquiriram o direito de realizar a contratação de empregados “folguistas” (que trabalham apenas nos finais de semana ou feriados, ou apenas cobrindo as folgas do empregado regular), entretanto somente novos empregados poderiam ser inclusos nessa nova modalidade, sendo vedados a alteração de contratos, contratos vigentes para os contratos intermitentes.

Ainda segundo Scheifer, Mandalozzo e Campagnoli (2017, p 145), “na seara processual, a reforma trouxe a possibilidade de responsabilização pelo dano extrapatrimonial, estabelecendo regras claras sobre os diferentes tipos de danos patrimoniais, físicos e morais”.

Scheifer, Mandalozzo e Campagnoli (2017, p 145) reafirmam: “as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista são muito abrangentes e afetam inúmeros aspectos na vida de empregados e empregadores, além de diversas modificações na seara do processo trabalhista”.

Nacif e Souza (2018) discorreram sobre contrato de trabalho intermitente e afirmaram que não se tratava de uma novidade brasileira, em diversos países como Alemanha, Inglaterra, Portugal, entre outros, essa tratativa já era realidade. Ocorre que, fora do Brasil, a legislação que previa a intermitência da prestação de serviços trazia em seu arcabouço requisitos específicos para a sua aplicação, como pactuação de jornada mínima, a compensação pelo tempo à disposição com pagamento de um valor menor e também a restrição de atividades.

A intenção do legislador foi que o contrato intermitente regularizasse o trabalho informal, pois a empresa/empregador poderia reconhecer o vínculo empregatício e regulamentar o pagamento das verbas trabalhistas a que o empregado tivesse direito; porém, o valor da remuneração incidiria apenas pelo período em que efetivamente prestasse serviços. O contrato de trabalho intermitente gerou uma série de dúvidas que deverão ser levadas em consideração na utilização dessa nova modalidade contratual. A primeira questão a ser levantada diz respeito à habitualidade na prestação do serviço. Se a relação de emprego prevê que, para a sua existência, os elementos fáticos jurídicos (pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade) deverão estar presentes, o fato de ter vínculo empregatício sem que haja uma habitualidade na prestação do serviço quebraria a regra basilar do direito trabalhista. Porém, a nova modalidade traz a possibilidade de, mesmo na intermitência da prestação de serviços, haver o vínculo empregatício e a relação de emprego (NACIF, SOUZA, 2018, p. 259)

Nacif e Souza (2018, p. 260) adicionam

Outro sério questionamento é sobre a aplicação do artigo 4º da CLT, que prevê como serviço efetivo não só o período em que o empregado trabalha, mas também aquele em que está à disposição. Como regra, o contrato de trabalho é um contrato de atividade, em que o empregador remunera o tempo à disposição; a relativização trazida pelo contrato intermitente deverá ser analisada com muita cautela pelos tribunais. Verifica-se, portanto, que, mesmo antes de entrar em vigor, as normas sobre o trabalho intermitente já estão suscitando várias críticas, que devem ser consideradas pelo intérprete da norma quando da sua aplicação. O certo é que o trabalho intermitente foi uma das medidas adotadas pelo legislador para flexibilizar as normas de Direito do Trabalho e acabará, invariavelmente, fragilizando sobremaneira o contrato de emprego e colocando o empregado em situação de vulnerabilidade perante o empregador e toda a sociedade.

A fragilização e a baixa proteção social conferida aos trabalhadores domésticos, já advindas desde o século 20, serão assuntos posteriormente discutidos neste trabalho, sendo

relacionados de forma conjunta a uma análise da variação do número de processos na Justiça do Trabalho, em intervalo anterior e posterior à existência da Lei 13.467/2017.

## 2.2 O trabalhador doméstico brasileiro

Segundo Pinheiro, Gonzalez e Fontoura, (2012) o emprego doméstico desde suas origens na sociedade é caracterizado por apresentar más condições de trabalho, baixíssimos salários, elevado grau de informalidade, jornadas de trabalho longas e possuir uma ocupação tipicamente feminina. O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) publicou em 2022 uma série de infográficos que traçam o panorama do trabalho doméstico no Brasil, utilizando os dados da PNAD Contínua Trimestral, do IBGE, o período de estudo foi entre o 4º trimestre de 2019 e o 4º trimestre de 2021.

A figura 1 apresenta o primeiro grupo de infográficos sobre o trabalho doméstico no Brasil relacionados ao grau de informalidade, gênero e previdência social.

Figura 1- Trabalho doméstico no Brasil - Informalidade, Gênero e Previdência.

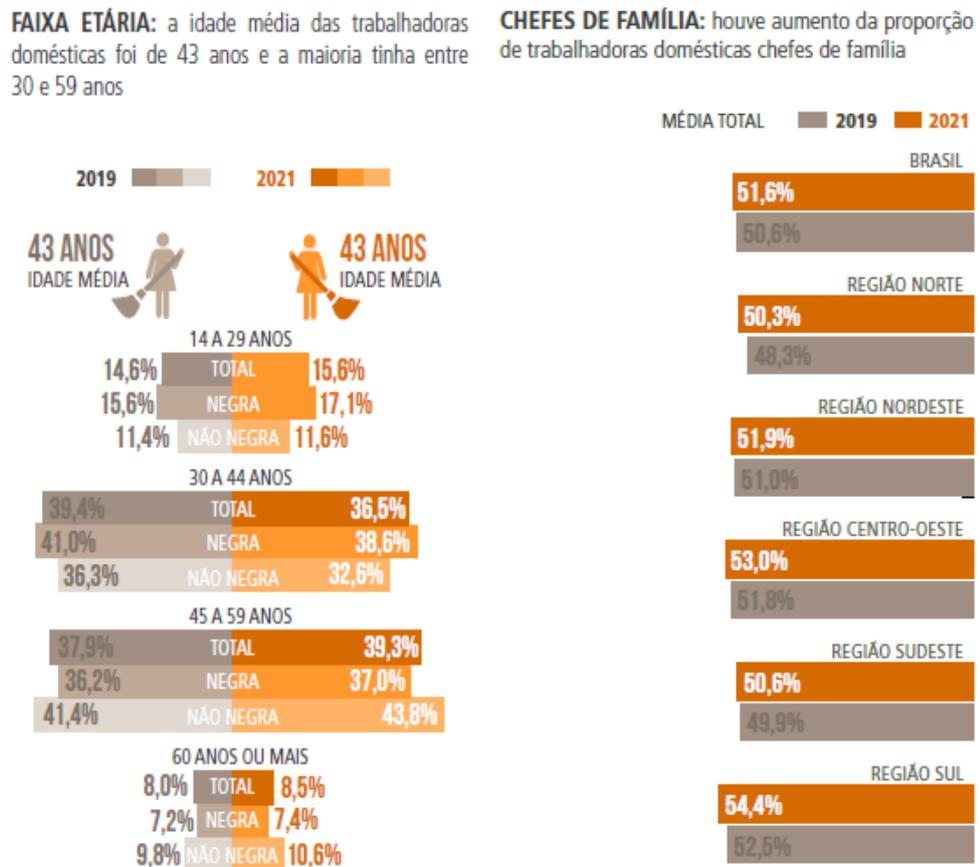


Fonte: IBGE – PNAD Contínua Trimestral- dados do 4º trimestre de 2019 e de 2021. Elaboração: DIEESE (2022).

De acordo com a DIEESE (2022) as mulheres representam aproximadamente 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico, das quais 65% destas seriam pessoas negras e maioria trabalhadores informais. Houve uma diminuição no número de trabalhadores domésticos em geral, tanto formais quanto informais, porém o setor apresentou grau de informalidade acima de 70%. Ao final do ano de 2021 apenas 33,7% dos trabalhadores desse setor contribuía com a previdência social, um percentual baixíssimo.

Ainda em 2022 o DIEESE apresentou um segundo grupo de infográficos, que trata da faixa etária e proporção de trabalhadoras domésticas chefes de família. A partir dos dados presentes na figura 2 é possível perceber que a idade média do trabalhador doméstico brasileiro é de 43 anos e que mais de 50% desses trabalhadores domésticos, que em sua maioria são mulheres, são a principal fonte de renda em sua família.

Figura 2- Trabalho doméstico no Brasil - Faixa etária, proporção de chefes de família.



Fonte: IBGE – PNAD Contínua Trimestral- dados do 4º trimestre de 2019 e de 2021.

Elaboração: DIEESE (2022).

Segundo Vieceli (2020), que é técnica do DIEESE e colunista do site DMT (Democracia e Mundo do Trabalho), no ano 2019 aproximadamente 36% das mulheres chefes de família trabalhavam no setor privado e cerca de 17,2% era de trabalhadoras domésticas.

Relacionando os dados dos infográficos das figuras 1 e 2 é possível traçar o perfil geral do trabalho doméstico no Brasil. Em linhas gerais o trabalhador doméstico brasileiro poderia ser representado por um indivíduo com os seguintes atributos e características: mulher, negra, com idade média de 43 anos podendo muitas vezes variar a idade entre 30 e 59 anos, sem carteira de trabalho e com mais de 50% de chance de ser chefe de família.

Também através de dados e de microdados da PNAD Contínua Trimestral Costa *et al.* (2021) construíram duas tabelas comparando as características gerais dos trabalhadores domésticos e das mulheres empregadas, excluindo-se as trabalhadoras domésticas, para os primeiros trimestres dos anos de 2014, 2020 e 2021, e o que é observado se coaduna com o que foi concluído através dos estudos da DIEESE no ano de 2022.

É possível perceber que historicamente o rendimento e a escolaridade da trabalhadora doméstica sempre se apresentaram inferiores aos das mulheres empregadas não domésticas, e além disso também foi possível observar outro fato alarmante: as trabalhadoras domésticas com carteira assinada possuem rendimento similar e menor escolaridade em relação às mulheres empregadas não domésticas informais (COSTA *et al.*, 2021).

As tabelas 1 e 2 tratam respectivamente dos dados sobre trabalhadoras domésticas e não domésticas.

Tabela 1- Características gerais das trabalhadoras domésticas.

	Com carteira			Sem carteira		
	2014.1	2020.1	2021.1	2014.1	2020.1	2021.1
População estimada (milhares)	1.679	1.444	1.159	3.835	4.051	3.346
Pretas ou indígenas (%)	61,5	62,8	64,1	66,2	66,6	66,2
Idade (anos)	42,6	45,3	46,0	40,7	43,4	44,1
Possuem ensino médio completo (%)	23,7	32,8	35,8	20,2	30,7	33,2
Rendimento habitual (R\$)	1.272	1.343	1.273	807	807	773
Rendimento efetivo (R\$)	1.343	1.601	1.450	804	802	750
Jornada semanal habitual (horas)	41,4	41,2	40,7	30,1	28,7	28,3
Jornada semanal efetiva (horas)	40,1	37,3	38,9	29,1	26,5	27,3

Fonte: PNAD Contínua Trimestral.

Autores: Costa *et al.* (2021, p. 47).

Tabela 2- Características gerais das mulheres empregadas, excluindo-se as trabalhadoras domésticas.

	Com carteira			Sem carteira		
	2014.1	2020.1	2021.1	2014.1	2020.1	2021.1
População estimada (milhares)	14.181	13.552	12.059	3.386	3.606	2.947
Pretas ou indígenas (%)	42,8	48,2	46,7	54,2	54,6	54,6
Idade (anos)	33,8	35,9	36,5	32,2	34,2	34,4
Possuem ensino médio completo (%)	74,3	82,0	83,6	55,3	69,5	71,0
Rendimento habitual (R\$)	2.025	2.091	2.137	1.295	1.519	1.602
Rendimento efetivo (R\$)	2.147	2.505	2.459	1.300	1.520	1.626
Jornada semanal habitual (horas)	41,8	41,5	41,2	36,1	35,9	34,9
Jornada semanal efetiva (horas)	40,0	37,1	38,7	34,7	32,2	33,2

Fonte: PNAD Contínua Trimestral.

Autores: Costa *et al.* (2021, p. 47).

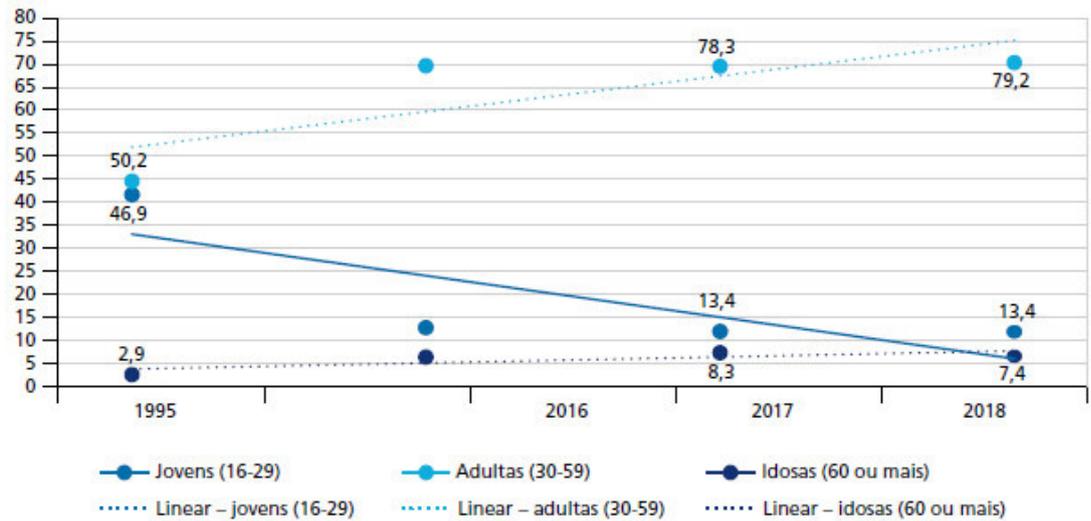
Sobre os efeitos da pandemia no rendimento e nível de emprego dos trabalhadores domésticos, Costa *et al.* (2021, p. 51) afirmam

(...) o salário médio para empregadas do setor privado, com ou sem carteira, experimentou o maior salto positivo da série histórica. Isso sugere que as trabalhadoras que perderam o emprego foram as menos qualificadas e que, portanto, possuíam salários menores. (...) Por sua vez, não se observam mudanças abruptas no salário médio de trabalhadoras domésticas, com ou sem carteira. Isso é esperado porque se trata de um grupo de trabalhadoras necessariamente mais homogêneo relativamente às demais empregadas do setor privado. A grande maioria das trabalhadoras domésticas do setor formal recebe um salário mínimo; no setor informal, por sua vez, os salários já são historicamente baixos. Assim, a saída de trabalhadoras domésticas do mercado de trabalho, ainda que relativamente em grande número, não impactaria demasiadamente o salário médio devido à baixa dispersão salarial.

Sobre idade média avançada das trabalhadoras domésticas, Pinheiro *et al.* (2019), pesquisadoras da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (DISOC) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), informam que o processo de envelhecimento para essa classe ocorreu de forma diferenciada em relação às mulheres ocupadas em geral. Segundo as pesquisadoras a proporção de mulheres idosas cresceu de forma muito mais intensa para as trabalhadoras domésticas, indo de 3% para mais de 7% entre os anos de 1995 e 2018, e acrescentam que além disso ocorreu concomitantemente o processo de redução do número de mulheres mais jovens. Dessa forma, as trabalhadoras domésticas tiveram seu processo de envelhecimento mais acelerado e intenso em relação às mulheres ocupadas em geral.

Pinheiro *et al.* (2019) utilizaram microdados da PNAD e da PNAD Contínua para realizar uma análise comparativa da evolução da faixa etária das trabalhadoras domésticas entre os anos de 1995, 2016, 2017 e 2018, esta análise será apresentada pelo gráfico 1.

Gráfico 1- Distribuição das trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade, por faixas etárias – Brasil.



Fonte: PNAD e PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Pinheiro *et al.* (2019, p. 14).

Sobre os dados observados no gráfico 1 Pinheiro *et al.* (2019, p. 14) concluem

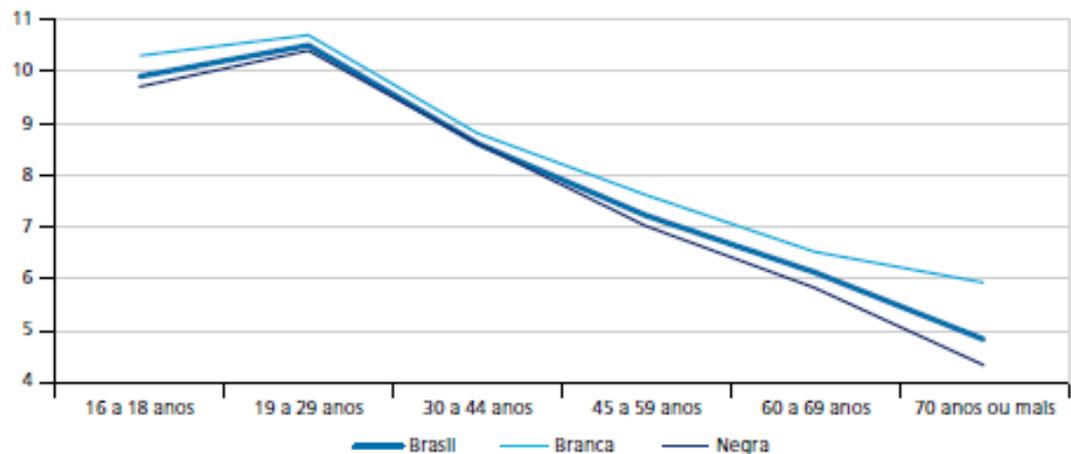
Um dos fatores que contribuiu de forma importante para o envelhecimento dessa categoria foi a ampliação do acesso à escolaridade e a outras ocupações, a exemplo dos serviços de *telemarketing*, que ofereceram a essas mulheres outras possibilidades de trajetórias de vidas a serem construídas. A não valorização do trabalho doméstico remunerado – que se expressa também, mas não apenas, por meio dos baixos salários das trabalhadoras – e o estigma que marca a ocupação são outros fatores que contribuem para que aquelas com melhores oportunidades fujam para outros postos de trabalho menos estigmatizados (mas não necessariamente menos precários). Assim, assiste-se a uma recomposição da força de trabalho no emprego doméstico em termos etários: as trabalhadoras jovens, de até 29 anos de idade, perdem espaço, passando de quase metade para pouco mais de 13% da categoria, em 2018; e as trabalhadoras adultas (entre 30 e 59 anos de idade) passam de 50%, em 1995, para quase 80% do total ao final da série aqui acompanhada. As idosas (com 60 anos ou mais de idade) também crescem ao longo dos anos, ainda que sigam representando uma parcela mais restrita da categoria, como se poderia esperar.

É importante ressaltar, contudo, que o processo de “transição demográfica” das trabalhadoras domésticas não se dá exatamente da mesma maneira quando se consideram as mulheres brancas e negras. Em geral, há de fato uma saída das jovens mulheres da ocupação do trabalho doméstico, no entanto essa saída é mais intensa para as brancas do que para as negras, muito provavelmente pelo nível de escolaridade mais elevado e assim, conseqüentemente, as oportunidades de ocupação de emprego em outros setores crescem. De cada 100 trabalhadoras negras, 14 são jovens, enquanto que entre as brancas, 11 são jovens (PINHEIRO *et al.*, 2019).

Por fim, no intuito de entender ainda mais o perfil das trabalhadoras domésticas brasileiras, estes mesmos autores apresentaram uma investigação sobre a média de anos de estudo das trabalhadoras domésticas, essa investigação pode ser verificada observando-se o gráfico 2, e chegaram à seguinte conclusão

A baixa escolaridade ainda marca a categoria de forma expressiva, praticamente anulando as desigualdades raciais e regionais. Assim, as trabalhadoras negras e brancas, bem como as trabalhadoras de todas as regiões do país apresentam médias semelhantes de anos de estudos, sempre próximo de 8 anos para o ano de 2018. Em 1995, contudo, essa média girava em torno de 3 a 4 anos e as desigualdades eram um pouco mais expressivas, alcançando quase 2 anos na comparação entre, por exemplo, trabalhadoras negras do Nordeste e brancas do Norte. A ampliação do acesso à escolaridade, portanto, foi importante não apenas do ponto de vista absoluto, ampliando os índices de escolaridade para o conjunto da categoria, como também do ponto de vista relativo, reduzindo as desigualdades entre os grupos (PINHEIRO *et al.*, 2019, p. 16)

Gráfico 2- Média de anos de estudo das trabalhadoras domésticas remuneradas com 16 anos ou mais de idade, por cor/raça e faixa etária – Brasil (2018).



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração Pinheiro *et al.* (2019, p. 16).

### 3 A LEI 13.467/2017 E A HIPÓTESE DE MUDANÇA ESTRUTURAL DO TRABALHO DOMÉSTICO

Com o advento da Lei 13.467/2017, também chamada de reforma trabalhista, a temática “trabalho autônomo” sofreu diversas alterações, foram adicionados sete parágrafos ao artigo 442-B, da CLT, e dentre eles alguns foram responsáveis pelo surgimento de novas formas de prestação de serviços, atreladas a novo regramento de caracterização de vínculo empregatício. Os assuntos abordados por essas alterações tratavam mais especificamente sobre a vedação à cláusula de exclusividade na contratação de autônomo; a liberdade do trabalhador

autônomo em prestar serviços de forma autônoma ou não; a não caracterização de relação empregatícia nos casos de categorias reguladas por leis específicas que fizessem jus à atividade compatível com contrato autônomo; e a existência de subordinação jurídica para que se caracterize uma relação de emprego. Aparentemente, o intuito do legislador foi estabelecer critérios que tornassem mais claros os entendimentos acerca do assunto vínculo empregatício, promovendo interpretações que venham a convergir.

É certo que a LC nº 150/2015 já havia posto fim à discussão sobre as diferenças entre as classificações e tipos de vínculo dos trabalhadores domésticos utilizando o critério de dias trabalhados, no entanto as alterações provenientes da Lei 13.467/2017 ampliaram as possibilidades e tipos de comportamento tanto do tomador quanto do prestador de serviço perante o setor específico. É nesse contexto que começa a ocorrer o aumento no número de pessoas trabalhadores domésticos informais e a figura da diarista autônoma assume o papel de protagonismo dentro da classe de trabalhadores domésticos, levando a hipótese de que o trabalho doméstico no Brasil vem sofrendo uma mudança estrutural.

Acerca do conceito e precarização da figura da diarista Pinheiro *et al.* (2019, p. 20) afirmam

As categorias *mensalistas* e *diaristas* são tradicionalmente associadas à ideia de trabalhadoras que atuam, respectivamente, em apenas uma residência e em mais de uma residência. O mais relevante neste caso, contudo, não é o número de empregadores que cada trabalhadora tem, mas o estabelecimento ou não de um vínculo de trabalho com cada um deles. A Lei Complementar (LC) no 150/2015 determina que, se a trabalhadora doméstica presta serviços em um mesmo domicílio por mais de dois dias na semana, fica configurado vínculo empregatício e os empregadores ficam obrigados a formalizar este vínculo por meio da assinatura da carteira de trabalho. Isso significa que se uma trabalhadora atua em apenas um domicílio – o que a faria, de modo geral, ser classificada como uma trabalhadora mensalista –, mas o faz menos de três dias por semana, o vínculo empregatício não se configura e seus empregadores não têm obrigação legal de assinar sua carteira de trabalho. Nesse sentido, essas mulheres se aproximam mais do conceito de diaristas, na medida em que trabalham sem exigência legal de estabelecimento de vínculo, ainda que o façam apenas em um único domicílio. Por não estarem vinculadas ao sistema de previdência social, a não ser que contribuam de maneira individual, essas trabalhadoras detêm menos direitos trabalhistas, não podendo contar com licenças remuneradas em caso de acidente de trabalho, maternidade, problemas de saúde, entre outros. Tampouco têm direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), às férias remuneradas e ao recebimento de décimo terceiro salário, por exemplo.

Pode-se definir então, que diaristas são aquelas que trabalham em mais de um domicílio ou as que trabalham em apenas um domicílio, no entanto com jornadas semanais de até 16 horas, o equivalente a dois dias da semana. Já as mensalistas seriam todas as demais trabalhadoras.

Muito se relaciona na literatura o crescimento do número de trabalhadores domésticos informais com a elevação dos custos de contratação dos serviços e onerosidade pelo

lado do empregador ou tomador de serviço e não se verifica a existência de mudanças atreladas à perspectiva da oferta, principalmente quando se trata de uma análise sobre um setor que na maioria das vezes é considerado precário, no entanto isso pode levar a uma interpretação equivocada quanto aos fenômenos, ainda mais quando não se levam em consideração os contextos sociais e econômicos.

É certo que os custos e riscos para o tomador de serviço são fatores desestimulantes e são mais elevados quando há vínculo empregatício, ademais após a reforma trabalhista e sobretudo quanto ao risco de responder a uma judicialização nas relações de trabalho, ou melhor dizendo, o risco de estar envolvido em um caso trabalhista, entretanto pouco se verifica ou até mesmo são desconsiderados os aumentos de custo também para o prestador de serviço. Nesse contexto, serão analisados nas seções seguintes os possíveis efeitos da reforma trabalhista sobre a demanda e oferta do trabalho doméstico, destacando-se as possíveis mudanças estruturais do trabalho doméstico no Brasil.

### **3.1 A reforma trabalhista e seus possíveis efeitos sobre oferta e demanda por trabalho doméstico**

A alterações legislativas provenientes da reforma trabalhista no âmbito do trabalho doméstico ocorrem com intuito de inovar e promover a redução da onerosidade, constituindo novas relações de trabalho que pudessem dar uma maior elasticidade inclusive a forma de remuneração, que a partir daí poderia ser devida somente pela efetiva força de trabalho realizada. No entanto, o que ocorre após a implementação da reforma trabalhista pode se assemelhar com o que Castanho e Pavelski (2015, p. 17) propuseram após à implementação da Emenda Constitucional nº 72/2013:

Ao se aprovar o texto da EC 72/ 2013, não se deu atenção aos reais efeitos deste texto na sociedade, não se pensou em como resolver as diversas situações decorrentes, e não se teve a ideia do impacto causado nas relações de trabalho, haja vista, que em nosso país, geralmente o empregador doméstico é trabalhador de classe média e muitas vezes não compreende as reais consequências, e antes mesmo de se dar conta, inicia um processo de dispensa dos empregados e passa a contratar diaristas, tentando buscar um serviço mais em conta e ainda assim, vindo a fugir dos vínculos e encargos exigidos pela lei.

A pandemia por COVID-19 é um exemplo de uma alteração acentuada de contexto social e econômico. Ademais, o impacto negativo sobre a demanda formal não ocorre apenas com o aumento dos custos, mas também com a possibilidade de judicialização das relações de trabalho, em grande parte por culpa do próprio empregador, que apresenta um comportamento

de não reconhecimento do valor formal na relação com o prestador do serviço doméstico, comportamento esse muitas vezes oriundo da concepção histórico social.

Por outro lado, olhando pela face da oferta, a reforma trabalhista pode ter aumentado em um nível muito semelhante ao do empregador os custos do empregado, ocorrendo o processo de "uberização" do trabalho doméstico. Não é absurdo acreditar que vem crescendo de forma elevada o número de trabalhadores domésticos que consideram mais vantajoso financeiramente ser diarista, inclusive informal, mesmo com todas as precariedades advindas da ausência de direitos restritos àqueles que estão sob uma relação de trabalho formal. Além da percepção de renda auferida, as trabalhadoras diaristas levam em consideração diversos outros fatores relacionados inclusive com a liberdade e condições de ajuste ao seu estilo e condição de vida, segundo Sanchotene (2020, p. 16)

Um dos fatores que contribuem para o número crescente de diaristas está relacionado às dificuldades vivenciadas por milhares de brasileiras na busca por melhores condições de vida, o que engloba a busca por emprego fixo, melhores condições de trabalho e remuneração. E é justamente diante das dificuldades em alcançar estas condições que o trabalho doméstico, nos moldes informais, apresenta-se como uma alternativa viável ao dispensar qualquer tipo de qualificação, além de ser algo vantajoso para quem contrata, uma vez que dispensa o gasto com encargos trabalhistas, principalmente em contextos de crise econômica como vem ocorrendo nos últimos tempos.

Sobre As diferenças salariais percebidas entre a trabalhadora doméstica mensalista e diarista Pinheiro *et al.* (2019, p. 37) afirmam

Olhando-se as rendas auferidas ao longo de um mês de trabalho, as trabalhadoras diaristas não conseguem, na média, rendas superiores às das mensalistas. No entanto, é importante lembrar que as diaristas possuem jornadas de trabalho significativamente inferiores às das mensalistas, como demonstrado na seção anterior, sendo interessante analisar os rendimentos por hora das trabalhadoras em cada uma dessas categorias. De fato, olhando-se por este parâmetro, a renda das diaristas é bastante superior às das mensalistas: enquanto as primeiras ganhavam, em 2018, R\$ 8,4 por hora trabalhada, as últimas possuíam renda-hora de apenas R\$ 5,9. O que faz com que, ao final de um mês, uma trabalhadora diarista acabe recebendo menos do que uma mensalista, é exatamente o fato de que elas trabalham por menos horas quando, em um terço dos casos, elas gostariam de trabalhar jornadas mais longas do que atualmente fazem. Ou seja, os potenciais benefícios monetários que decorreriam da ocupação como diarista e que, em tese, compensariam as perdas em termos de proteção social pela inexistência de vínculo formal de emprego, perdem-se diante do contexto do mercado de trabalho e das jornadas limitadas que estas mulheres possuem.

A reforma trabalhista teve sua elaboração considerada acelerada, as opiniões quanto aos seus efeitos foram distintas, vista como ferramenta de desproteção à parte hipossuficiente por alguns e por outro lado vista mecanismo de modernização do mercado de trabalho e combate ao desemprego. O trabalho intermitente, para muitos considerado principal medida

incluída pela reforma trabalhista, foi apontado como potencial agente de flexibilização e de aumento da discricionariedade ao empregador nos acordos de trabalho. No entanto, sobre a interposição do contrato de trabalho intermitente e seus impactos, alguns estudiosos informam e acreditam que há sim um possível “efeito rebote” sobre o nível formalidade, afetando e modificando as características do trabalho doméstico no mercado de trabalho. Os impactos da implementação do trabalho intermitente no trabalho doméstico têm suas nuances positivas e também negativas, o que dificulta alcançar os objetivos principais de seu surgimento. Conforme Veras *et al.* (2019, p. 173), o trabalho intermitente se apresenta como

Trata-se, portanto, de nova figura contratual em que há uma descontinuidade do serviço, pois o trabalhador fica à disposição do chamado do empregador e recebe a remuneração pelo período em que a realiza a atividade. Em razão da escassez na redação, inúmeras dúvidas foram trazidas pela nova modalidade de contratual, sendo necessária a elaboração da medida provisória nº 808/2017, em que se estabelece a obrigação de contrato por escrito e inscrição na Carteira de Trabalho e Previdência Social, além de estabilizar o valor da remuneração, que deve ser a partir do salário mínimo por hora trabalhada. Observa-se pelo texto legislativo, que se trata de vínculo empregatício em que o empregado é convocado eventualmente e receberá conforme a necessidade e hora trabalhada, semelhante ao chamado “bico”, embora formalizado. Com a admissão desses contratos, o resultado é uma formalização que se rende para empregos precários, tendenciados a remuneração instável e jornadas de trabalho desapropriadas.

Nacif e Souza (2018) indagam que a aplicação da inovação “trabalho intermitente” tinha intenção de diminuir a informalidade, no entanto, acabou por fim transferindo o risco para o trabalhador, que passa a não saber quanto receberá mensalmente.

O termo “uberização” do trabalho apresenta um conceito de transformação geral nas relações de trabalho, abrangendo diversos setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação, rendimento e principalmente condições de trabalho. Pode ser considerado como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas. É, de forma direta, uma redefinição das relações de trabalho, com a característica de elevada flexibilização (ABÍLIO, 2020).

“Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo “uberização” se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho” (ABÍLIO, 2020, p. 112).

Sobre esse processo de transferências de custos e mudança estrutural do gerenciamento do trabalho, Abílio (2020, p. 115) conclui

Assim, parte do gerenciamento do trabalho é transferido para o próprio trabalhador, ao mesmo tempo que custos são eliminados ou também transferidos. A suposta liberdade na definição do local de trabalho (e a dispersão do gerenciamento que vem com essa transferência), na duração da jornada, nos dias trabalhados, não significou, portanto, perda de produtividade do trabalhador ou mesmo redução do tempo de trabalho; pelo contrário. O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre os riscos e custos. São, portanto, centrais nessas décadas de flexibilização do trabalho as crescentes indistinções entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a perda de regulações públicas sobre o próprio espaço de trabalho, as novas formas de remuneração – que passam pelo banco de horas, a remuneração por metas e produtos, as bonificações, a participação nos lucros e resultados – que se traduzem ao mesmo tempo em controle sobre a produtividade e eliminação de direitos e proteções para o trabalhador.

## **4 ANÁLISE DOS DADOS DE RENDA E EMPREGO**

A abordagem da pesquisa se dá de forma quantitativa descritiva, utilizando-se o método hipotético dedutivo, através do uso de procedimentos bibliográficos, tendo como referências publicações e trabalhos acadêmicos de autores e especialistas sobre o tema trabalho doméstico no Brasil, e com a utilização de dados presentes em bases de dados públicas do governo federal. O trabalho apresenta uma pesquisa propriamente básica estratégica.

### **4.1 Bases de dados utilizadas**

O trabalho utilizou dados das duas seguintes bases: PNAD Contínua Trimestral/IBGE e Tribunal Superior do Trabalho (TST), além disso, foram colhidos dados e informações de publicações seriadas do Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada (IPEA), publicações que foram frutos de reflexões realizadas no âmbito do projeto “Trabalho doméstico remunerado no Brasil”, desenvolvido em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os resultados de estudos e pesquisas desenvolvidos pelo IPEA tem o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas. Os dados utilizados para construção dos gráficos são referentes ao período entre o primeiro trimestre do ano de 2012 e o quarto trimestre do ano de 2022.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua é parte do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares (SIPD), que se constitui em um modelo de produção de pesquisas amostrais domiciliares no qual o planejamento, a execução, a análise e a disseminação dos resultados das diversas pesquisas serão conduzidas de forma coordenada, facilitando o atendimento de novas demandas bem como otimizando os recursos a serem utilizados.

A pesquisa foi implantada, em caráter experimental, em outubro de 2011, em vinte Regiões Metropolitanas que contêm o município da capital, em uma Região Integrada de Desenvolvimento (RIDE Grande Teresina), em cinco capitais (Porto Velho, Rio Branco, Boa Vista, Palmas e Campo Grande) e em uma Unidade da Federação (Distrito Federal). O objetivo foi realizar os ajustes necessários aos processos referentes à pesquisa. A partir de janeiro de 2012, a mesma foi implantada em todo o território nacional, passando a fazer parte do corpo de pesquisas do IBGE. Com a implantação desse sistema, o IBGE iniciou uma importante etapa no aprimoramento de seu sistema de pesquisas domiciliares, que propiciará maior eficácia diante de frequentes demandas por informações sobre as condições socioeconômicas e demográficas da população brasileira.

De acordo com o IBGE a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) se destina a fornecer informações contínuas sobre a inserção da população no mercado de trabalho, associadas a características demográficas e de educação, e, também, para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País, além de produzir resultados anuais sobre temas permanentes da pesquisa e investigar outros aspectos relevantes, de acordo com as necessidades de informação. Para tal, os domicílios selecionados são visitados por cinco trimestres consecutivos, uma vez a cada trimestre, sendo as suas características gerais obtidas na primeira visita, enquanto as características gerais dos moradores, em todas as cinco entrevistas nas unidades domiciliares selecionadas.

O IBGE também informa que a partir do segundo trimestre de 2020, ano inicial da pandemia de COVID-19, foi alterada a forma de coleta da PNAD Contínua, passando a realizar as entrevistas, antes presenciais, exclusivamente por telefone, até o final do segundo trimestre de 2021. Essa modalidade de obtenção dos dados gerou impactos na coleta, com redução considerável na taxa de aproveitamento da amostra, o que dificultou a mensuração de alguns indicadores dos módulos temáticos investigados exclusivamente na primeira visita, da qual se originam os dados correspondentes às unidades domiciliares.

As tabelas 3 e 4 apresentam as amostras utilizadas nesta pesquisa, as quais são representativas de dados em nível nacional, do número de trabalhadores domésticos formais e informais, respectivamente, bem como suas estatísticas descritivas.

Tabela 3- Amostra representativa do número de trabalhadores domésticos formais no Brasil por trimestre (Mil pessoas).

TRIMESTRE	ANO										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
T1	2107	1894	1874	1854	1826	1809	1775	1725	1592	1402	1258
T2	2024	1892	1871	1852	1819	1807	1758	1725	1492	1401	1255
T3	2002	1879	1868	1848	1817	1791	1741	1713	1487	1369	1250
T4	1965	1877	1861	1847	1815	1781	1729	1697	1470	1305	1193
<b>Dados Estatísticos</b>											
Nº de Observações	44										
Média	1711,75										
Desvio Padrão	232,6										
Mínimo	1193										
Máximo	2107										
Quartil 1	1517										
Quartil 2	1799										
Quartil 3	1866,25										

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da tabela nº 4097 da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T /IBGE).

Tabela 4- Amostra representativa do número de trabalhadores domésticos informais no Brasil por trimestre (Mil pessoas).

TRIMESTRE	ANO										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
T1	4062	4048	3957	3967	3957	4027	4203	4205	4195	3455	4205
T2	4120	4034	3997	3973	4056	4121	4256	4352	3155	3656	4385
T3	4122	4066	3967	4016	3995	4214	4322	4418	3162	4052	4401
T4	4120	4017	3946	4081	4053	4353	4341	4447	3472	4296	4342
<b>Dados Estatísticos</b>											
Nº de Observações	44										
Média	4058,84										
Desvio Padrão	292,75										
Mínimo	3155										
Máximo	4447										
Quartil 1	3978,5										
Quartil 2	4064										
Quartil 3	4245,5										

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da tabela nº 4097 da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T /IBGE).

As tabelas 5 e 6 apresentam as amostras utilizadas nesta pesquisa, as quais são representativas de dados em nível nacional, do valor de renda habitualmente recebida pelos trabalhadores domésticos formais e informais, respectivamente, bem como suas estatísticas descritivas.

Tabela 5- Amostra representativa do valor de rendimento médio real habitualmente recebido pelos trabalhadores domésticos formais no Brasil, por trimestre.

TRIMESTRE	ANO										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
T1	1353	1401	1496	1502	1503	1539	1614	1561	1557	1491	1466
T2	1403	1429	1495	1504	1502	1557	1559	1578	1556	1500	1471
T3	1395	1447	1501	1464	1484	1546	1548	1575	1549	1444	1488
T4	1388	1460	1489	1454	1500	1575	1551	1544	1505	1439	1495
<b>Dados Estatísticos</b>											
Nº de Observações	44										
Média	1497,22										
Desvio Padrão	58,37										
Mínimo	1353										
Máximo	1614										
Quartil 1	1461										
Quartil 2	1500										
Quartil 3	1548,75										

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da tabela nº 5440 da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T/IBGE).

Tabela 6- Amostra representativa do valor de rendimento médio real habitualmente recebido pelos trabalhadores domésticos informais no Brasil, por trimestre.

TRIMESTRE	ANO										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
T1	856	862	935	942	918	927	943	957	930	885	899
T2	830	873	916	925	906	925	933	918	936	880	891
T3	831	895	934	923	913	923	913	917	905	865	905
T4	852	912	943	914	912	926	928	927	870	870	932
<b>Dados Estatísticos</b>											
Nº de Observações	44										
Média	906,75										
Desvio Padrão	30,71										
Mínimo	830										
Máximo	957										
Quartil 1	886,5										
Quartil 2	915										
Quartil 3	927,75										

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da tabela nº 5440 da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T/IBGE).

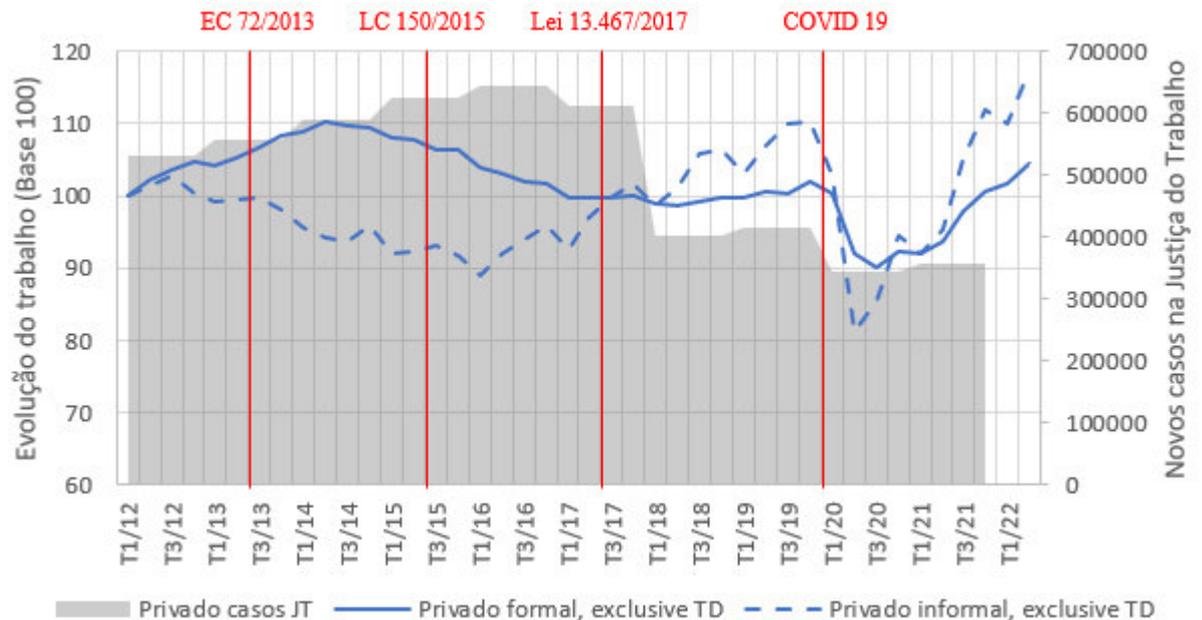
O dados sobre ações trabalhistas foram coletados através do uso de banco de dados aberto disponível no portal do TST, onde foi possível obter informações sobre a justiça do trabalho tanto em âmbito federal quanto em nível estadual, observando-se dados de todas as instâncias e status.

## 4.2 Resultados

Para se ter uma visão mais ampla quanto ao volume de casos trabalhistas envolvendo os trabalhadores domésticos e sua relação com a aplicação da reforma trabalhista no ordenamento jurídico e os níveis de informalidade no setor, foram construídos dois gráficos que põem em paralelo a evolução da variação percentual do nível de emprego formal e informal dos trabalhadores domésticos e trabalhadores do setor privado e a evolução do número de casos trabalhistas durante o período dos anos de 2012 a 2022. Os gráficos 3 e 4 apresentam respectivamente os dados relacionados aos trabalhadores do setor privado e trabalhadores domésticos. Já a tabela a tabela 7 apresenta um comparativo sobre a variação em porcentagem do número de trabalhadores domésticos e não doméstico no Brasil, entre os períodos das principais normas regulamentadoras apresentadas ao longo desse trabalho.

É evidente que a Pandemia da COVID-19 afetou de forma significativa os níveis de emprego e informalidade, no entanto antes mesmo desse acontecimento as regulamentações no setor já apresentavam suas repercussões.

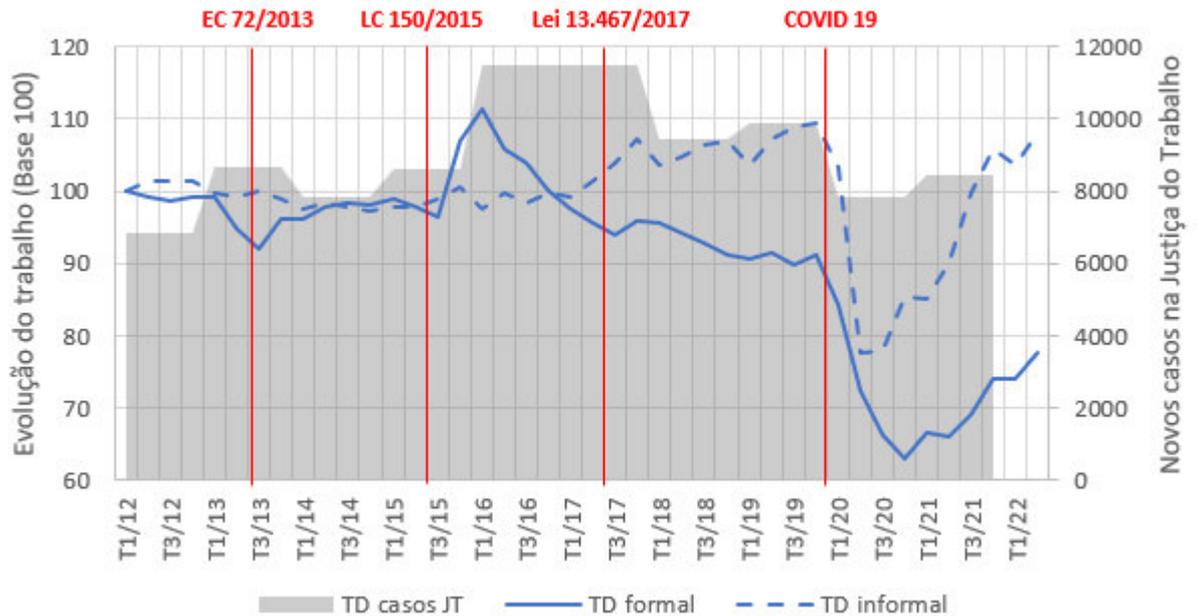
Gráfico 3- Setor privado: Evolução do Trabalho e Casos Trabalhistas.



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor com base nos dados do Tribunal Superior do Trabalho e da PNAD Continua Trimestral/IBGE.

Notas: EC 72/2013 refere-se à PEC das Domésticas. LC 150/2015 (Lei Complementar), regulamenta o trabalho doméstico e estabelece o Simples Doméstico, operacionalizado através do eSocial. Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), determina, entre outros aspectos, o pagamento dos honorários periciais e advocatícios por beneficiários da justiça gratuita, caso perdessem a ação.

Gráfico 4- Trabalho doméstico: Evolução do Trabalho e Casos Trabalhistas.



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor com base nos dados do Tribunal Superior do Trabalho e da PNAD Contínua Trimestral/IBGE

Notas: EC 72/2013 refere-se à PEC das Domésticas. LC 150/2015 (Lei Complementar), regulamenta o trabalho doméstico e estabelece o Simples Doméstico, operacionalizado através do eSocial. Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), determina, entre outros aspectos, o pagamento dos honorários periciais e advocatícios por beneficiários da justiça gratuita, caso perdessem a ação.

Tabela 7 - Variação em porcentagem do número de trabalhadores domésticos e não domésticos no Brasil, por período.

CATEGORIA DE TRABALHO	PERÍODO		
	EC 72 – LC 150	LC 150 – Lei 13.467	Lei 13.467 – Pré-Pandemia
Não Doméstico Formal	1%	-6%	0%
Não Doméstico Informal	-6%	+7%	+3%
Doméstico Formal	+2%	-3%	-10%
Doméstico Informal	-1%	+6%	+5%

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base nos dados da PNAD Contínua Trimestral/ IBGE

Os dados da tabela 7 revelam que após a LC 150/2015 e a Lei 13.467/2017 a proporção de trabalhadores domésticos formais diminuiu de forma considerável e de maneira conjunta a proporção de trabalhadores informais cresceu.

O advento da Lei das Domésticas teve pequeno efeito sobre a formalização do emprego doméstico, quando confrontado aos resultados e formalização observada no setor

privado, exclusive trabalho doméstico. Após a obrigatoriedade do preenchimento do eSocial<sup>1</sup>, em 2015, observa-se um aumento rápido e significativo no emprego doméstico formal até meados de 2016, seguida de uma queda consistente ano após ano, a partir de 2017, coincidindo com o aumento continuado do trabalho doméstico informal.

Tais observações são condizentes com um possível efeito retardado da Lei das Domésticas e da exigência do eSocial sobre a decisão de contratação pelas famílias, devido a um aumento dos custos e esforços de conformidade com os instrumentos legais, além de uma possível elevação na percepção do risco de processos trabalhistas por parte das famílias, levando-as a decidir por contratar o trabalho de diaristas, o que explica o aumento no número de pessoas que informam ser trabalhadores domésticos informais. Sobre este ponto, observa-se um aumento consistente e substancial no número de causas trabalhistas relacionadas ao trabalho doméstico até o ano de 2017, bem superior ao ocorrido no setor privado exclusive o doméstico.

O número de processos tornou a cair após a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu mecanismos que desincentivaram a judicialização excessiva nas relações de trabalho. Como mostram os dados, após a queda no trabalho doméstico decorrente da Pandemia da COVID-19, o aumento do trabalho doméstico informal consistentemente superior ao formal parece reforçar a hipótese de mudança estrutural no mercado de trabalho doméstico, com as famílias tendendo a demandar mais o trabalho de diaristas, relativamente à contratação integral de trabalhadoras domésticas. As informações apontam para um expressivo movimento de transição da economia formal para a economia informal dentro do setor doméstico. Ressalta-se que a queda no trabalho doméstico formal ocorreu num contexto de estabilização do emprego formal exclusive o doméstico, conforme dados destacados na tabela 7.

No geral, os dados parecem indicar que as mudanças recentes nas leis e regulamentações direcionadas ao trabalho doméstico não tiveram efeito sobre o aumento da formalização do emprego doméstico.

Sobre a renda média mensal auferida pelos trabalhadores doméstico formais e informais, bem como a renda mensal do setor privado formal e informal, foi construído o gráfico 5, onde nele se pode verificar sugestiva aproximação da renda habitualmente recebida no trabalho doméstico formal e informal, o qual se analisado conjuntamente com os dados apresentados no gráfico 4 reforça a hipótese de que o aumento simultâneo do número de trabalhadores domésticos informais não se dá ao acaso, há uma relação direta entre a renda

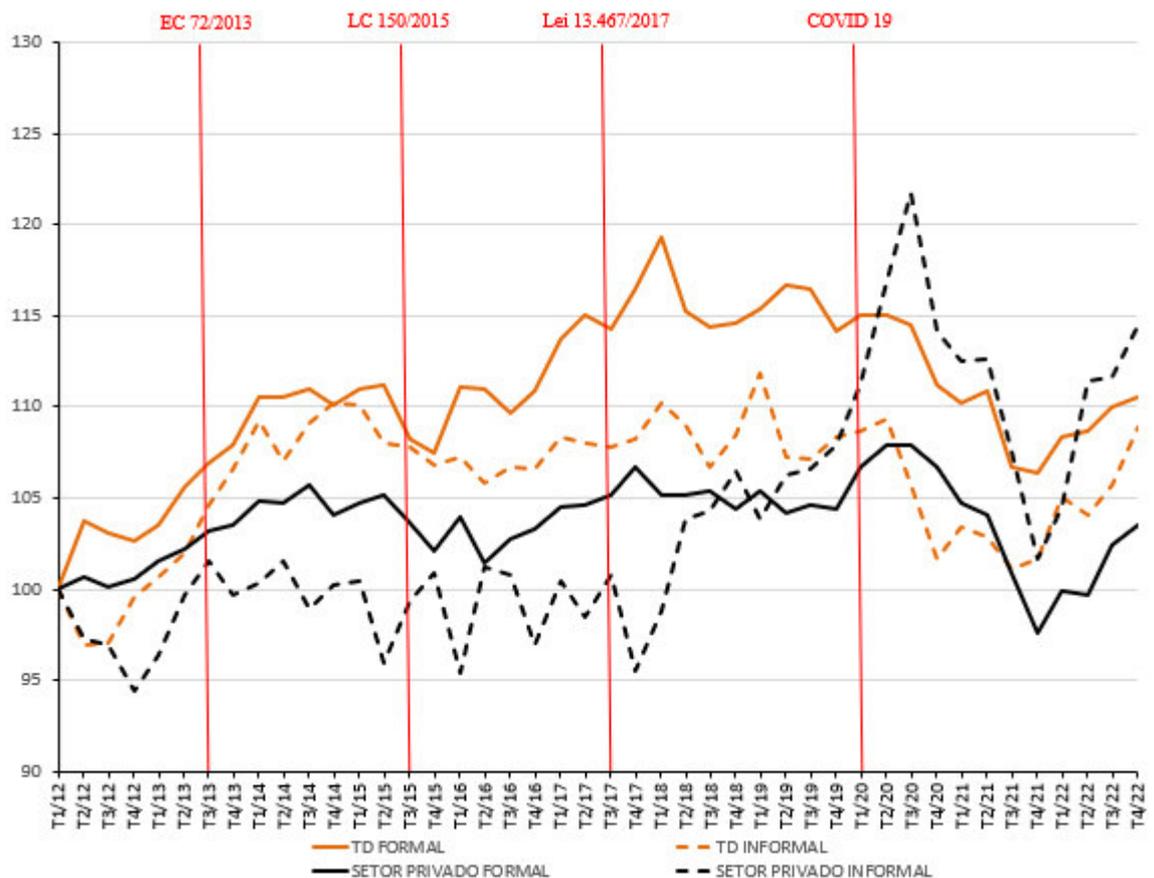
---

<sup>1</sup> O eSocial se apresenta como um dos pilares do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), é um sistema que busca modernizar o cumprimento das obrigações acessórias unificando o envio das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas das empresas de forma totalmente digital.

auferida, os custos envolvidos na relação entre empregador e empregado e o nível de formalização nesse setor.

Conforme as afirmações de Pinheiro *et al.* (2019), o que faz com que, ao final de um mês, um trabalhador diarista acabe recebendo menos do que um mensalista, é exatamente o fato de que ela trabalha por menos horas, já que sua hora trabalhada lhe rende um valor aproximadamente 30% maior do que em um trabalho de categoria mensalista formal e é nesse contexto em que se levanta a hipótese de que os diaristas formais estão abdicando da formalidade para buscar auferir mais renda já que assim poderiam contar com a possibilidade de aumentar o número de horas trabalhadas ao mês. Dessa forma, há um movimento a favor da concretização do fenômeno de “uberização” no setor, ou melhor dizendo, há um estímulo à informalidade, em prol de maiores rendas.

Gráfico 5- Evolução da variação em pontos percentuais do valor de renda habitualmente recebida no trabalho doméstico e não doméstico (Base 100).



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T /IBGE)

Aparentemente observa-se no setor de trabalho doméstico um movimento de busca pela redução de custos tanto pelo lado da oferta quanto pelo da demanda e essa ação conjunta torna-se catalisadora do processo de informalidade dessa categoria de trabalhadores.

Os custos extra remuneração paga ao trabalhador doméstico podem ser representados através da seguinte equação:

$$Cx = Cpe + Ct + GILRAT + FGTS_m + FGTS_c$$

Onde:

$Cx$  = Custo total extra remuneração

$Cpe$  = Contribuição Previdenciária do Empregador (8% do valor da remuneração do empregado)

$Ct$  = Risco de causas trabalhistas

$GILRAT$  = Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (0,8% do valor da remuneração do empregado)

$FGTS_m$  = FGTS mensal (8,0% do valor da remuneração do empregado)

$FGTS_c$  = FGTS compensatório (3,2% do valor da remuneração do empregado)

O custo do empregador associado ao eSocial inclui todos os encargos referentes ao emprego doméstico, o qual em específico possui particularidades, como por exemplo a presença do FGTS compensatório, que é uma indenização compensatória de multa rescisória antecipada diluída em pagamentos mensais. Relacionando o perfil predominante do empregador doméstico brasileiro (famílias de classe média em suma) aos custos associados à chamada Guia DAE do eSocial (representada pela equação anteriormente disposta, que contém todos os encargos trabalhistas) é possível imaginar uma relação direta que resulta em um crescente desestímulo a confecção de vínculos trabalhistas formais.

Com a ampliação dos requisitos de contratação formal, casos trabalhistas passaram a estar cada vez mais presentes entre os elos contratuais do trabalho doméstico, conseqüentemente houve uma incorporação de riscos e custos relativos, ocasionando o aumento do custo total por parte do empregador, desincentivando a formalização de vínculos formais com o empregado.

Já pelo lado da oferta, temos um número menor de elementos que constituem custos, não obstante esses custos apresentam impactos relevantes na renda auferida pelo empregado doméstico. Os custos relacionados à oferta podem ser representados através da seguinte equação:

$$C_y = C_p + IRPF + C_o$$

Onde:

$C_y$  = Custo Total do empregado

$C_p$  = Contribuição previdenciária

$IRPF$  = Imposto de Renda de Pessoa Física

$C_o$  = Custo de oportunidade

O custo total associado aos empregados, ou melhor dizendo, à oferta, tem sofrido efeitos destacáveis após a reforma trabalhista e apresenta o custo de oportunidade como elemento preponderante de sua composição.

Quanto maior o custo total do empregador mais restrito é o acesso do empregado doméstico ao vínculo formal e maior o risco dos vínculos formais existentes se dissolverem e conseqüentemente maior o custo de oportunidade do empregado. Dessa forma, o empregado doméstico passa a enxergar a informalidade como possível ferramenta de compensação desse elevado custo de oportunidade, além disso, com a informalidade seu custo total se reduz, pois o mesmo não paga imposto de renda e não realiza contribuição previdenciária.

Destarte, sob o setor de serviços domésticos, se pôde observar que a implementação da reforma trabalhista revelou que há uma linha tênue entre os custos totais associados ao empregador e empregado, evidenciando a possível existência de um mecanismo que estimula a informalidade do trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

Esse trabalho abordou os principais tópicos relacionados ao perfil do trabalhador doméstico no Brasil e como o nível de informalidade nesse setor se relaciona com normas regulamentadoras ao qual essa categoria de trabalhadores foi submetida.

Há indícios de que as mudanças trazidas tanto pela Lei Complementar nº 150/2015 quanto pela reforma trabalhista incentivaram a informalização no setor doméstico, sobretudo a possibilidade do contrato de trabalho intermitente e as inovações sobre o pagamento de remuneração e encargos trabalhistas, ao elevarem os custos e a percepção de riscos tanto para os contratantes como para os prestadores de serviços.

As principais dificuldades encontradas durante a pesquisa estão relacionadas ao baixo número de estudos específicos sobre o assunto, aos bancos de dados que apresentaram

lentas atualizações de informações e à disponibilidade de dados mais específicos, disponíveis apenas a partir da manipulação de microdados restritos. Destaca-se que para se ter um melhor diagnóstico sobre o panorama futuro desse setor se fazem necessárias as seguintes ações: a realização de pesquisas e estudos mais recorrentes, realizar um melhor acompanhamento dos efeitos práticos das legislações aplicadas e reforçar o acompanhamento das políticas públicas relacionadas.

Espera-se que essa pesquisa seja utilizada como literatura complementar, auxiliar e facilitadora na aquisição de conhecimento e desenvolvimento de estudos quanto ao tema, por profissionais do ramo da estatística e áreas afins, pertencentes a órgãos, empresas, institutos e departamentos voltados ao estudo sobre trabalho doméstico no Brasil.

Considerando-se a amplitude e a perceptível carência de literatura sobre o tema, recomenda-se a realização de pesquisas mais aprofundadas com o uso de microdados contendo informações mais específicas sobre o perfil do trabalhador doméstico e das famílias contratantes, características da contratação, atividades realizadas no serviço doméstico, entre outros. Tais dados permitirão compreender melhor os mecanismos de tomada de decisões dos agentes que são parte do setor, e avaliar o impacto das legislações e outros fatores sobre a ocupação, o rendimento e o grau de informalidade dos trabalhadores domésticos.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt#>. Acesso em: 14 jan. 2023.
- BASE de dados JT**. TST, [s.d]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/banco-de-dados-do-tst>. Acesso em: 11 jan. 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943.
- BRASIL. Emenda Constitucional n. 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. **Diário Oficial da União**, 3 abr. 2013.
- BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, 13 jul. 2017.
- BRASIL. Lei Complementar n. 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. **Diário Oficial da União**, 2 jun. 2015.
- CONVENÇÃO** e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Ilo, 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS\\_169517/lang--pt/index.htm/](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_169517/lang--pt/index.htm/). Acesso em: 11 jan. 2023.
- COSTA, Joana Simões de Melo *et al.* Emprego doméstico no Brasil: transições em contextos de crises. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea, n. 72, p. 45-57, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11022>. Acesso em: 13 jan. 2023.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; DA SILVA PAIVA, Léa Cristina Barboza. **Os Reflexos da Reforma Trabalhista para o Emprego Doméstico**. São Paulo: LTr, 2019.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD – Contínua Trimestral, 2022 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012. Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em: 10 jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD – Contínua, 2022 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012. Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em: 10 jan. 2023.

NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região**. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/145513>. Acesso em: 15 jan. 2023

PINHEIRO, L.; GONZALEZ, R.; FONTOURA, N. **Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: Ipea, 2012. (Nota Técnica, n. 10).

PINHEIRO, Luana Simões *et al.* Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. **Texto para Discussão (TD) 2528**. Brasília: Ipea, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538>. Acesso em: 17 jan. 2023.

RIBEIRO, Eduarda Bôa Morte. **EMPREGADAS DOMÉSTICAS E PANDEMIA DA COVID-19: Um olhar sobre a regulamentação e o reconhecimento**, RJ. 2023. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) – Instituto de Ciências Sociais e Desenvolvimento Regional, Universidade Federal Fluminense, Campos dos Goytacazes, 2023.

SANCHOTENE, Bianka Sommer. **A aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente à relação de trabalho da diarista no âmbito do trabalho doméstico**, SC. 2020. 84 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pillatti Ferreira. A reforma trabalhista e relação de emprego doméstico. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 6, n. 61, p. 139-146, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111375>. Acesso em: 18 fev. 2023.

TOKARSKI, Carolina Pereira; PINHEIRO, Luana Simões. Trabalho doméstico remunerado e Covid-19: aprofundamento das vulnerabilidades em uma ocupação precarizada. **Boletim de Análise Político-Institucional**. Brasília: Ipea, n. 26. p. 55-64, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10521>. Acesso em: 18 fev. 2023.

**TRABALHO doméstico no Brasil**. Dieese, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 11 jan. 2023.

VERAS, A. L. A.; SANTOS, V. Érica da S.; TAVARES, F. B. R. Os efeitos da reforma trabalhista sobre trabalho doméstico: o incentivo ao subemprego e informalidade pelo contrato intermitente. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 167–180, 2020. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/8830>. Acesso em: 7 fev. 2023.

VIECELI, Cristina Pereira. **Mulheres chefes de família e a vulnerabilidade à pobreza.** Dmtemdebate, 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/mulheres-chefes-de-familia-e-a-vulnerabilidade-a-pobreza/>. Acesso em: 22 jan. 2023.