



**UMA ANÁLISE SOBRE A EFETIVIDADE DA LEI COMPLEMENTAR (LC) 150/2015
NA FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE EMPREGADAS NEGRAS NO
BRASIL**

**AN ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF COMPLEMENTARY LAW (LC)
150/2015 IN THE FORMALIZATION OF CONTRACTS FOR BLACK EMPLOYEES
IN BRAZIL**

Lorrane Almeida¹
Alexandra Johann Maieron²

RESUMO

O presente artigo aborda o trabalho doméstico no Brasil, destacando-o como uma atividade predominantemente executada por mulheres negras. Essa predominância reflete a época da escravidão, tendo em vista que os afazeres domésticos eram realizados, em sua grande maioria, por escravas negras. A problemática central do artigo consiste em compreender se a LC 150/2015 tornou mais efetiva a contratação de empregadas domésticas negras com carteira assinada. Objetivos específicos apontar a evolução do trabalho doméstico no Brasil; entender a colocação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro; verificar o impacto da Lei Complementar (LC) 150/2015 na formalização dos contratos de empregadas domésticas negras no Brasil. As seções do artigo serão divididas em três partes: a primeira apresenta o avanço da legislação trabalhista dessa categoria; a segunda busca compreender a colocação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro; e a terceira verificar a eficiência da Lei Complementar (LC) 150/2015 no que diz respeito à formalização dos contratos de trabalho. O método de abordagem escolhido é o dedutivo, e o procedimento utilizado nesta pesquisa é o bibliográfico e documental, com respaldo na vertente histórica. Além das fontes bibliográficas, o artigo baseia-se em legislações específicas e dados estatísticos sobre o tema. Como principal conclusão, destaca-se que a alocação predominante desse tipo de trabalho para as mulheres negras hoje em dia reflete uma desigualdade de gênero e racial, já que as mulheres negras têm menos oportunidades de acesso a empregos formais e melhores condições de trabalho.

Palavras-chaves: empregada doméstica; mulheres negras; formalização.

¹Graduanda do Curso de Direito Faculdade Dom Alberto-FDA. E-mail: lorrane_almeida@domalberto.edu.br

²Mestre em Ciências Sociais pela UFSM. Professora de Direito na Faculdade Dom Alberto. Advogada especialista em Direito do Trabalho. Santa Cruz do Sul/SCS, RS. E-mail: alexandra.coordenacao@domalberto.edu.br.



ABSTRACT

This article addresses domestic work in Brazil, highlighting it as an activity predominantly performed by black women. This predominance reflects the era of slavery, considering that domestic tasks were carried out, for the most part, by black slaves. The central issue of the article consists of understanding whether LC 150/2015 made the hiring of black domestic workers with a formal contract more effective. Specific objectives point out the evolution of domestic work in Brazil; understand the position of black women in the Brazilian job market; verify the impact of Complementary Law (LC) 150/2015 on the formalization of contracts for black domestic workers in Brazil. The sections of the article will be divided into three parts: the first presents the advancement of labor legislation in this category; the second seeks to understand the position of black women in the Brazilian job market; and the third to verify the efficiency of Complementary Law (LC) 150/2015 with regard to the formalization of employment contracts. The chosen approach method is deductive, and the procedure used in this research is bibliographic and documentary, supported by the historical aspect. In addition to bibliographical sources, the article is based on specific legislation and statistical data on the topic. As a main conclusion, it is highlighted that the predominant allocation of this type of work to black women today reflects gender and racial inequality, as black women have fewer opportunities to access formal jobs and better working conditions.

Keywords: housekeeper; black women; formalization.

1 INTRODUÇÃO

A finalidade deste artigo é compreender sobre o trabalho doméstico, desempenhado principalmente por mulheres negras neste país, e a realidade histórica pela qual se consubstanciou esse tipo de subordinação, bem como os avanços na legislação no que tange a proteção dos direitos trabalhistas das empregadas domésticas.

Foi em função da proteção dos direitos trabalhistas que surgiu a problematização do tema: compreender se a Lei Complementar (LC) 150/2015 tornou mais efetiva a contratação de empregadas domésticas negras com carteira de trabalho assinada.

Os objetivos deste trabalho serão analisados no campo jurídico, histórico e social. Pretende-se, como objetivo geral, identificar o avanço da legislação na formalização das empregadas domésticas negras no Brasil.



Os objetivos específicos foram estabelecidos da seguinte forma: apontar a evolução do trabalho doméstico no Brasil; entender a colocação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro; verificar o impacto da Lei Complementar (LC) 150/2015 na formalização dos contratos de empregadas domésticas negras no Brasil.

Para a construção do presente artigo, os objetivos específicos foram divididos em três seções. A primeira seção apresenta os avanços da legislação trabalhista, desde o primeiro código civil de 1916 até a LC 150/2015. Ademais, a primeira seção traz uma contextualização das empregadas domésticas de maneira geral.

Na segunda seção, em especial, será apresentada a participação da mulher negra no mercado de trabalho, pois, segundo Dieese (2023), no quarto trimestre de 2022, as mulheres negras representavam a maioria nas atividades domésticas remuneradas.

Por fim, na terceira seção, será verificado se a Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, conhecida originalmente como PEC das domésticas, teve impacto na formalização do trabalho doméstico exercido por mulheres negras. Para tanto, foram feitas pesquisas em sites como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e outros.

A metodologia utilizada neste trabalho é a metodologia de abordagem dedutiva, uma vez que parte dos objetivos gerais para os específicos. Quanto ao método de procedimento, foram utilizados os métodos bibliográfico e documental, com respaldo da vertente histórica.

Por meio da pesquisa realizada em sites especializados em dados estatísticos, como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), além de instrumentos jurídico-normativos e fontes bibliográficas variadas, os objetivos gerais e específicos foram abordados ao longo do trabalho.

Os resultados advindos do desenvolvimento científico serão apresentados ao final do trabalho.



2 O AVANÇO DAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Entende-se que o trabalho doméstico no Brasil está ligado à época da escravidão, com a vinda dos escravos diretamente da África. Após a abolição da escravatura em 1888, muitos ex-escravos passaram a ser cidadãos comuns. Contudo, precisavam manter sua sobrevivência e, assim, continuaram responsáveis pelas tarefas domésticas na casa dos seus ex-senhores (SILVA; LORETO; BIFANO, 2017). Portanto, o objetivo deste capítulo é identificar a evolução do trabalho doméstico e a regulamentação da profissão, com o advento da Lei Complementar 150/2015.

Atualmente, considera-se como trabalho doméstico a limpeza do ambiente, o preparo do alimento e os cuidados dos membros daquela determinada família empregadora. Em troca da prestação de serviço, a empregada doméstica recebe sua remuneração em dinheiro (SANCHES, 2009). A primeira necessidade de avanço legislativo do serviço doméstico surgiu logo após o fim da escravidão, com o objetivo principal de regular as prestações de serviços realizadas pelos “criados de servir”. Isso se deve ao fato de que, desde 1888, sequer existia a regulamentação do trabalho doméstico, o que gerou, na época, um problema social (SOUZA, 2018).

Com isso, a primeira evolução jurídica dos empregados domésticos só ocorreu em 1916, com a Lei nº 3.071 do Código Civil, que regulamentou as normas de prestação de serviços (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018). Na sequência, o decreto nº 16.107 de 1923 estabeleceu diretrizes e regulamentações para o trabalho doméstico, incluindo definições claras das atividades consideradas como domésticas e estabelecendo as responsabilidades e direitos dos trabalhadores nessa área, bem como as obrigações dos empregadores (BRASIL, 1923).

É importante destacar que, na década de 1930, a primeira Associação das Empregadas Domésticas foi fundada por Laudelina de Melo Campos, conhecida como o “terror das patroas” (CRESPO, 2023), personagem principal na defesa dos direitos



das trabalhadoras domésticas. Além disso, em 1972, Laudelina ajudou na elaboração do projeto de lei que resultou na formalização da categoria na legislação trabalhista¹.

Os empregados domésticos, segundo Delgado (2019), foram novamente referenciados em 1941 no Decreto-lei n. 3.078/4. Na sequência, em 1943 entra em vigor o Decreto-Lei n 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943). Durante o período conhecido como Era Vargas, as trabalhadoras domésticas não foram incluídas no diploma legal e, conforme observado por Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 91), "o trabalho doméstico não tinha regulamentação própria".

De acordo com o artigo 7º, alínea "a" da CLT, os direitos previstos na Consolidação não se aplicam aos empregados domésticos:

Art. 7º: os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas (BRASIL, 1943).

Salienta-se que a falta de normas específicas regulamentadoras das empregadas domésticas perdurou por dois períodos históricos: do surgimento do período colonial até o fim da escravidão e, posteriormente, até o ano de 1972, com o advento da Lei 5.859/723 (LEITE, Carlos; LEITE, Laís; LEITE, Letícia, 2015). A partir dessa lei, as trabalhadoras domésticas começaram a obter algumas conquistas de direitos básicos, mas apesar desse avanço legislativo essa categoria ainda tinha menos direitos essenciais em comparação aos demais empregados urbanos.

De acordo com a interpretação da Lei 5.859/723, é possível verificar que esse dispositivo legal não previa todos os direitos básicos dos empregados domésticos, como a inclusão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Assim, posteriormente, a Lei nº 10.208/2001 alterou a Lei 5.859/723, no que se refere ao FGTS, acrescentando o artigo 3º-A:

Art.3-A. É facultativo a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei n 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento (BRASIL, 2015).

¹ THEMIS. **Laudelina**: homenagem à pioneira na luta pelos direitos das trabalhadoras domésticas, 2023. Disponível em: <https://themis.org.br/laudelina-homenagem-a-pioneira-na-luta-pelos-direitos-das-trabalhadoras-domesticas/>. Acesso em: 22 out. 2023.



Desse modo, verifica-se que, apesar do avanço legislativo da categoria, a lei ainda se mostrava ineficaz para as empregadas domésticas, uma vez que dava possibilidade ao empregador de decidir a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS. Segundo Barbosa, Foguel e Bilo (2017), essas trabalhadoras só obtiveram o direito do recolhimento obrigatório do FGTS em 2015.

Em 05 de outubro de 1988, foi promulgada a atual Constituição Federal, conhecida como Constituição Cidadã, que ampliou e incluiu novos direitos para as empregadas domésticas. Essa previsão consta no artigo 7º, parágrafo único, e incluem o salário mínimo, repouso semanal, gozo de férias, décimo terceiro, licença-maternidade, entre outros (BRASIL, 1988).

Seguindo ainda a evolução das normas legislativas, o Decreto 95.247/1987 regulamentou a Lei 7.418/1985, estendendo aos empregados domésticos o benefício do Vale Transporte, conforme dispõe o art. 1º, inciso II. Em 2006, uma nova Lei n. 11.324/2006 alterou novamente um dispositivo da Lei 5.859, incluindo o artigo 2º-A, que proíbe o desconto no salário das empregadas domésticas em caso de fornecimento de necessidades básicas, como vestuário, higienização e outros, além de determinar o direito a férias e descanso semanal remunerado (CHERES *et al.*, 2014).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com seus representantes de governo, empregados e empregadores, adotaram em 2010 a Convenção 189 e a Recomendação nº 201, com o objetivo de promover melhores condições de trabalho e proteção social para os trabalhadores. Assim, diante da convenção 189 da OIT, o trabalho doméstico foi mais uma vez referenciado em normas que orientam uma série de medidas para um trabalho decente, indicando mais um marco histórico para essa categoria (OIT, 2011).

Consoante Delgado (2019), a partir da Emenda Constitucional n. 72/2013, houve uma iniciativa de maturidade, uma vez que a Emenda Constitucional incluiu mais 16 novos direitos para a categoria, alguns com eficácia imediata, enquanto outros dependiam de regulamentação, o que aconteceu em 2015. Finalmente, a Lei Complementar 150/2015 passou a vigorar, igualando os direitos das empregadas domésticas aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais e incorporando novos direitos:



Adicional noturno; Adicional de viagem; Controle obrigatório de ponto do empregado; Utilização do banco de horas; Redução da alíquota do INSS do empregador de 12% para 8%; FGTS; Seguro Acidente de Trabalho; Antecipação da Multa de 40% do FGTS; Seguro Desemprego; Salário Família (SILVA; LORETO; BIFANO, 2017, p. 25).

Assim, nota-se que as empregadas domésticas somente avançaram juridicamente de acordo com o previsto na LC 150/2015. Embora as trabalhadoras domésticas tenham motivos para comemorar esse marco histórico, ele jamais deverá ficar na memória do passado. Conforme observado por Lopes e Costa Júnior (2013, p. 4), “a comemoração não é, em si, execrável, mas deve ser publicamente colocada à prova e criticamente revisitada, para que não incorra em nostalgia do passado nem paralisia do presente”.

3 A RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO E A MULHER NEGRA NO BRASIL

Este capítulo, em especial, tratará tão somente o papel da mulher negra no mercado de trabalho. Historicamente, a mulher negra é marcada pela condição de servidão desde a época do sistema escravocrata, em que os afazeres domésticos na casa-grande eram desempenhados pela figura da mucama, como mencionado por Gonzalez (1984), e essa condição de servidão se perpetua até os dias atuais. Segundo o site do Dieese (2023), o Brasil tem a maior concentração de mulheres negras empregadas domésticas, atingindo 67,3% do total. Esta seção abordará esse cenário em detalhes.

Durante o período colonial no Brasil, o trabalho doméstico era majoritariamente realizado por escravas de origem africana, e elas eram destinadas a fazer todo tipo de serviço doméstico da casa grande. Nessa época, existia o entendimento difundido de que esse tipo de serviço equivalia a trabalho escravo, e também de mulheres negras (SILVA; LORETO; BIFANO, 2017).

[...]a assimilação da posição social à identidade racial indicava certa equivalência entre a cor e o exercício de certas atividades, ou seja, ser escravo significava ser negro e as atividades realizadas pelos negros, na maioria das vezes, eram atividades desprestigiadas (SILVA *et al.*, 2017, p. 2).

O período colonial chegou ao fim em 1822, quando o Brasil passou a ser uma nação independente, mas que ainda mantinha uma estrutura colonial em sua



sociedade. Segundo Linhares (2016, p. 276), “o Império brasileiro passaria, então, por momentos decisivos [...] novas demandas políticas e sociais [...] No centro dessas demandas estava a questão da Abolição”.

Em vista disso, diante das novas demandas, em 1888, a questão da abolição da escravatura deixou de ser um problema para o governo imperial e para os escravos. Isso porque a Lei Áurea, de número 3.353, resultou no fim da escravidão, mas por outro lado, não foi acompanhada por políticas públicas de inclusão social para a população negra, a fim de reintegrá-los à sociedade (LINHARES, 2016).

Pereira (2011) aponta que a partir desse marco histórico começou a marginalização das mulheres negras, pois elas não tinham perspectivas de inserção no trabalho qualificado. Segundo Melo (2019, p. 32), a escravidão de fato não existe mais, porém existem novos elementos, como “[...] desculpas conferidas para afastar a mulher no mercado de trabalho, situação nova para as ex-escravas [...]”.

De acordo com Carneiro (2011), o acesso ao mercado de trabalho é essencial para garantir uma vida digna. Quando as pessoas são excluídas desse acesso, enfrentam dificuldades essenciais para a cidadania. Gonzalez (2020) destaca que o mercado de trabalho apresenta dois obstáculos para as mulheres negras: a escassez de oportunidades de trabalho e a discriminação racial. Como resultado, as mulheres negras são as mais afetadas pelo desemprego devido ao racismo, que gera atitudes discriminatórias e práticas de exclusão social. Isso resulta em marginalização em áreas como moradia, saúde e educação.

Seguindo ainda o pensamento da autora, as prestações de serviços exigem escolaridade, o que se torna um impedimento para muitas mulheres negras que não têm acesso a uma educação de qualidade. Outro impedimento é a aparência física, já que jornais de oferta de empregos frequentemente mencionam a necessidade de uma “ótima aparência”, o que exclui candidatas negras, uma vez que a candidata ideal é a branca.

Afinal de contas, para a cabeça desse “público”, a trabalhadora negra tem que ficar “no seu lugar, “ocultada, invisível “na cozinha”. [...] Numa profissão como de atriz, por exemplo, pode-se perceber muito bem como funciona o racismo “à la brasileira”. Por que será que no teatro, no cinema ou televisão as atrizes negras só vivem personagens secundárias e subalternas (sobretudo como empregadas domésticas) [...] (GONZALEZ, 2020, p. 218-219).



No país, a branquitude é vista como um sistema de poder formado através de um contrato racial. Carneiro (2011) ainda afirma que nem todos os brancos são signatários deste sistema que mantém a existência da branquitude no topo de todas as instâncias de poder na sociedade brasileira, como na comunicação, diretorias, gerências, no poder Legislativo, Executivo, Judiciário e nas universidades públicas e privadas.

O Estado aparenta garantir educação para todos de forma universal, no entanto a realidade é outra. Os indicadores da educação mostram que os negros apresentam taxas mais elevadas de evasão escolar, o que torna difícil competir por bons empregos, uma vez que uma formação escolar satisfatória é geralmente vista como essencial para garantir uma profissão qualificada (CARNEIRO, 2011).

Conforme Ribeiro (2019), são os efeitos do racismo estrutural que geram oportunidades sociais somente para os não negros. Isso refuta a ideia de que a capacidade dos indivíduos em ter acesso ao sistema independe de cor. Dito de outra forma, “esse debate não é sobre capacidade, mas sobre oportunidades – e essa distinção que os defensores da meritocracia parecem não fazer” (RIBEIRO, 2019, p. 43).

O modo de pensar difundido pelos brancos em relação às conquistas individuais por mérito é explicado por Almeida (2021, p. 81-82):

Assim, a soma do histórico e da meritocracia permite que a desigualdade racial vivenciada na forma de pobreza, desemprego e privação material seja entendida como falta de mérito dos indivíduos [...] No Brasil, a negação do racismo e a ideologia da democracia racial sustentam-se pelo discurso da meritocracia. Se não há racismo, a culpa pela própria condição é das pessoas negras que, eventualmente, não fizeram tudo que estava a seu alcance [...].

O período pandêmico colocou em destaque as vidas das mulheres negras no Brasil, conforme alguns episódios: a história trágica da morte do filho da empregada Mirtes, que estava sob o cuidado da patroa; a primeira vítima fatal da Covid-19, que era uma empregada doméstica; por fim, o caso da empregada vítima de trabalho análogo à escravidão no estado da Bahia. Tudo isso ilustra e destaca a desvalorização das vidas de mulheres negras no Brasil (FAUSTINO; GONÇALVES, 2020).

Diante desse cenário, segundo os autores Guimarães e Verbicaro (2020), uma pesquisa realizada investigou a condição profissional de 200 mulheres negras em diferentes estados brasileiros que trabalham em empresas nacionais e multinacionais.



A pesquisa divulgou que a maioria dessas profissionais ocupava cargos inferiores nas empresas e que 76,4% delas temiam perder seus empregos devido à crise causada pela COVID-19. Além disso, o estudo também apontou que, entre as profissionais, a principal preocupação não era com a saúde, mas sim com seu próprio sustento, uma vez que apenas 13,2% delas temiam pela saúde. A pesquisa também destacou que 72% das respondentes eram empreendedoras, pois não conseguiam encontrar emprego fixo (GUIMARÃES; VERBICARO, 2020).

O livro “Por Um Feminismo Afro-Latino-Americano”, publicado em 1988 pela renomada intelectual Lélia Gonzalez, é considerado uma referência fundamental para compreender a formação social do Brasil (GONZALEZ, 2020). Destaca-se que a obra tem 35 anos de publicação, mas ainda continua relevante ao tratar de todas as opressões vivenciadas pelas mulheres negras, como racismo, sexismo e as intersecções dessas opressões. Portanto, as reflexões e discussões de Gonzalez sobre o estereótipo da mulher negra permanecem pertinentes até os dias atuais, pois muitas das questões abordadas ainda estão presentes na sociedade (GONZALEZ, 2020).

Carneiro (2011) define essa realidade como “o matriarcado da miséria”, uma conexão entre racismo e gênero que gera uma forma de asfixia social. Na sequência, a autora ainda aduz que a sociedade deseja ligar o negro somente à vulnerabilidade, caso contrário é um insulto para a branquitude que não quer perder sua posição social, bem como os seus privilégios (CARNEIRO, 2011).

[...] Em todos os conflitos ou disputas entre brancos e negros, os adjetivos “crioulo”, “nega safada”, “macaco” etc. são usados para expressar o desprezo pela negritude e assim valorizar o oponente branco. A brancura funciona como um elemento que sempre desempataria em favor do branco. Você é juíza, mas... é negra. Você é... porém é negro! [...] No mercado de trabalho, o resultado concreto dessa exclusão se expressa no perfil da mão de obra feminina negra. Segundo dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério da Justiça na publicação Brasil, gênero e raça 55, “as mulheres negras ocupadas em atividades manuais perfazem um total de 79,4%”. Destas, 51% estão alocadas no emprego doméstico e 28,4% são lavadeiras, passadeiras, cozinheiras, serventes (CARNEIRO, 2011, p. 116-119).

De acordo com Ribeiro (2019, p. 23): “o início da vida escolar foi para mim um divisor de águas: por volta dos seis anos entendi que ser negra era um problema para sociedade”. Similarmente, Gonzalez (2020) destaca que as crianças enquanto alunos



nas escolas são influenciadas a acreditar que mulher negra e pobre é a pior coisa que pode existir.

Em relação à mulher negra no campo da educação, Freitas, Santos e Jacinto, (2022) apontam que em 2019 houve um aumento nas matrículas de estudantes negras, o que também pôde ser visto em relação ao nível superior, mas, apesar disso, as mulheres negras ainda perdem para as mulheres brancas em trabalhos intelectuais. Em termos de hierarquia, por exemplo, na cidade de Salvador, no estado da Bahia, onde 80% da população é negra, apenas 8,9% das mulheres negras estão ocupando cargos de nível alto, em contraste com as mulheres brancas, que ocupam 26,2% desses cargos (FREITAS; SANTOS; JACINTO, 2022).

Uma pesquisa realizada com 155 mulheres negras profissionais mostrou que cerca de 86% delas relataram casos de racismo nas empresas onde trabalham. Destas, 50,3% possuem escolaridade de nível superior e pós-graduação, enquanto apenas 13,5% têm mestrado e doutorado, e 24,5% possuem ensino superior completo. A maioria dessas profissionais também nunca presenciaram mulheres negras em cargos de liderança nas empresas. Além disso, a pesquisa mostrou que 70% dessas profissionais se submetem a padrões de beleza, como o alisamento de cabelo, e 68% já foram confundidas com faxineiras ou moças da limpeza².

Para Carneiro (2011), os dados governamentais indicam que as mulheres negras sofrem discriminação racial, e não apenas social, ou seja, a cor da pele negra é o principal motivo para a desigualdade. Assim, com base nas informações deste capítulo, a cor da pele negra é o principal elemento que determina a forma de inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho, e seus estudos são apenas um fator complementar, não decisivo, mas uma consequência da falta de oportunidades, gerada pela falta de boas colocações no mercado de trabalho.

² GANDRA, A. **Pesquisa:** 86% das trabalhadoras negras relatam casos de racismo, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-03/pesquisa-86-de-trabalhadoras-negras-relatam-casos-de-racismo>. Acesso em: 25 out. 2023.



4 A FORMALIZAÇÃO DA EMPREGADA DOMÉSTICA NEGRA NO BRASIL EM NÚMEROS

Em 2012, os serviços domésticos ainda eram a principal porta de entrada para as mulheres negras, sem estudo, entre 25 e 39 anos, casadas e chefes de família, o que seria o perfil ideal para as prestadoras desses serviços. Em nível global, após 5 anos, os dados de 2017 apontam que o país empregava cerca de 7 milhões de empregadas domésticas, considerado o maior grupo do mundo, com 3 empregadas para cada grupo de 100 habitantes.

Neste capítulo, são apresentadas evidências de que as mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. Isso se deve, principalmente, à informalidade no contrato de trabalho, o que resulta na falta de proteção social, como direitos trabalhistas e uma futura aposentadoria.

Apesar dos avanços na garantia de direitos das trabalhadoras domésticas, como a ratificação da Convenção da OIT e a aprovação da Emenda Constitucional n. 72/2013, conhecida como "PEC das Domésticas", posteriormente regulamentada pela LC 150/2015, o trabalho doméstico no Brasil ainda é visto como uma atividade precária, informal e mal remunerada.

Outra característica fundamental é a disparidade de gênero na ocupação do trabalho doméstico remunerado, com as mulheres sempre sendo as principais realizadoras dessas atividades. Atualmente, o trabalho doméstico é executado por 12,6% de mulheres e apenas 1% de homens. Importante destacar que essa categoria engloba diversas funções, como diaristas, babás, cuidadoras, entre outras³.

De acordo com dados do IPEA, em 2003 cerca de 21% das empregadas domésticas eram negras, mas apenas 23% delas tinham carteira assinada, enquanto as brancas correspondiam a apenas 12,5% das empregadas domésticas, das quais 30% tinham carteira assinada (PINHEIRO; SOARES, s.d.).

Os dados ainda evidenciam a desigualdade no rendimento de forma bem evidente. Em 2003, as mulheres negras recebiam R\$ 279,70 (duzentos e setenta e

³ MDS. **Trabalhadoras domésticas e políticas de cuidado**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/ministerios-do-desenvolvimento-social-e-dos-direitos-humanos-abrem-seminario-pela-luta-contra-o-trabalho-escravo-domestico/nota-informativa-n2-publicada.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.



nove reais e setenta centavos), enquanto as mulheres brancas recebiam R\$ 554,60 (quinhentos e cinquenta e quatro reais e sessenta centavos). Segundo as informações do site Dieese (2013), nos anos seguintes, entre 2004 e 2011, o regimento salarial ainda era desigual. “A remuneração média da trabalhadora negra no Brasil foi inferior ao da trabalhadora não negra em qualquer tipo de contratação” (SINDVAS, 2023, n.p.)

Ainda nessa perspectiva, entre 2004 e 2011, conforme os dados estatísticos do site Dieese (2013), a participação de mulheres negras na prestação de serviços domésticos continuava sendo superior à participação de mulheres brancas. A diversidade étnica em cada estado do país pode influenciar a representação social da população. A presença de trabalhadoras negras em maior número nos serviços domésticos em todas as regiões do Brasil chama bastante atenção, exceto na região sul (DIEESE, 2013).

Assim, de acordo com os dados estatísticos de 2013 do Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas (Dieese), a porcentagem de mulheres negras atuando como empregadas domésticas aumentou de 56,9% para 61,0%, mas somente na região norte do país houve uma redução mínima de 79,6% para 79,3%. Por outro lado, a porcentagem de mulheres brancas como empregadas domésticas teve uma redução de 4,1%.

Com relação à formalidade nos contratos de trabalho, é possível notar a precariedade e instabilidade das empregadas domésticas negras no Brasil entre 2004 e 2011. Os dados a seguir mostram que, em 2004, o percentual de trabalhadoras domésticas negras sem carteira assinada era de 60,9%, enquanto entre as não negras era de 51,8%. Em 2011, as empregadas domésticas negras ainda mantinham uma maioria em relação à ausência de carteira assinada, com 48,1%, enquanto entre as não negras, esse percentual era de 40% (DIEESE, 2013). Percebe-se que as empregadas negras enfrentam uma situação mais desfavorável, o que pode ser visto na figura 1 abaixo:



Figura 1 – Distribuição das empregadas domésticas por cor/raça entre 2004 e 2011 nas regiões do Brasil

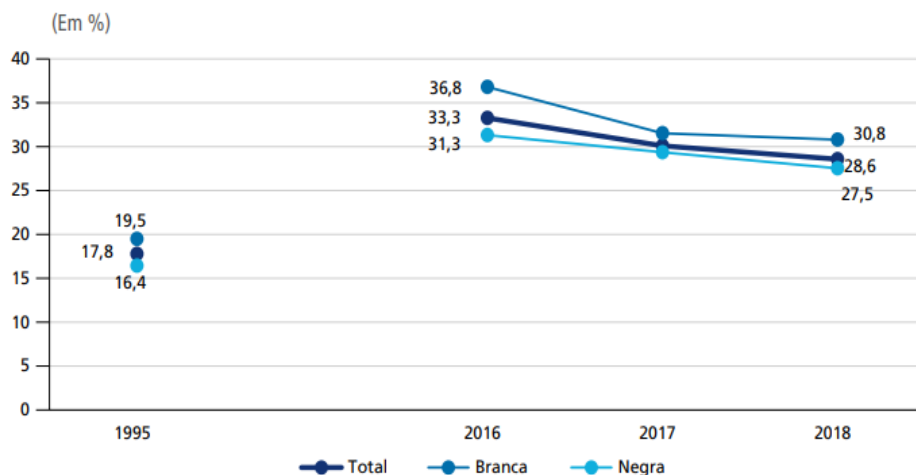
Região e forma de contratação	2004			2011		
	Negras	Não negras	Total	Negras	Não negras	Total
Norte						
Mensalista com carteira	8,3	11,3	8,9	14,6	15,4	14,7
Mensalista sem carteira	79,4	79,0	79,3	63,0	62,6	62,9
Diaristas	12,2	9,7	11,7	22,5	22,0	22,4
Nordeste						
Mensalistas com carteira	11,8	13,3	12,2	12,6	14,2	12,9
Mensalistas sem carteira	72,9	72,0	72,7	62,7	64,1	63,0
Diaristas	15,3	14,7	15,1	24,7	21,8	24,1
Sudeste						
Mensalistas com carteira	26,2	28,7	27,4	29,4	32,3	30,6
Mensalistas sem carteira	50,4	47,0	48,8	38,1	36,7	37,5
Diaristas	23,4	24,3	23,8	32,6	31,0	31,9
Sul						
Mensalistas com carteira	21,7	25,5	24,4	26,4	28,3	27,7
Mensalistas sem carteira	48,8	45,7	46,5	35,5	30,8	32,3
Diaristas	29,6	28,9	29,1	38,1	40,9	40,0
Centro-Oeste						
Mensalistas com carteira	17,9	20,0	18,6	26,1	22,1	24,8
Mensalistas sem carteira	62,8	60,1	61,9	44,0	43,1	43,7
Diaristas	19,3	19,9	19,5	29,8	34,8	31,5
Brasil						
Mensalistas com carteira	19,1	24,8	21,6	22,5	27,7	24,5
Mensalistas sem carteira	60,9	51,8	57,0	48,1	40,0	44,9
Diaristas	19,9	23,4	21,4	29,4	32,3	30,6

Fonte: Dieese (2013, p. 11)

Ainda seguindo na formalização da carteira de trabalho, no ano de 2016, 33% das trabalhadoras tinham carteira de trabalho assinada. No entanto, com o passar dos anos, essa formalização vem caindo, e em 2019, a porcentagem era apenas 29%. Observa-se que os efeitos da pandemia apenas aprofundaram o que sempre foi precário: "Todo esse cenário de precariedade foi ainda mais aprofundado com a pandemia de Covid-19. As trabalhadoras domésticas constituem uma categoria que foi extremamente prejudicada pela crise" (PINHEIRO *et al.*, 2022, p. 3).



Figura 2 – Proporção de empregadas domésticas por cor/raça, acima de 16 anos e com carteira assinada no Brasil



Fonte: Pinheiro *et al.* (2019, p. 25)

Nota-se que, em 2016, cerca de 31,3% das empregadas domésticas negras tinham carteira assinada, enquanto as não negras, 33,3%. Em 2018 o cenário ainda desfavorecia as negras, sendo 27,5% com carteira assinada e 28,6% não negras com carteira assinada. Vale destacar que em 2016 a LC 150/2015 já estava em vigor (PINHEIRO *et al.*, 2019).

No segundo trimestre de 2022, a porcentagem de negras ocupadas com carteira assinada foi de 31,5%, das quais 12,6% eram trabalhadoras domésticas sem carteira e apenas 3,7% tinham carteira assinada. Já as não negras ocupadas com carteira assinada eram 36,8%, com 2,3% como trabalhadoras domésticas com carteira assinada e 6,4% sem carteira assinada (DIEESE, 2022). Isso pode ser observado na figura 3 abaixo:



Figura 3 – Distribuição por posição na ocupação por cor/raça e sexo no Brasil

raça/cor e sexo - Brasil – 2º trimestre de 2022 (em %)

Posição na ocupação	2º trimestre de 2022				Total
	Mulheres Negras	Homens Negros	Mulheres Não Negras	Homens Não Negros	
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	31,5	37,1	36,8	39,6	36,4
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	10,8	18,1	9,2	12,6	13,3
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	3,7	0,4	2,3	0,3	1,5
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	12,6	0,7	6,4	0,4	4,5

Fonte: Dieese (2022, p. 6)

Diante da pesquisa PNAD/IBGE do 2º trimestre de 2022, revela-se que as mulheres negras enfrentam maiores desafios no setor informal do trabalho doméstico. Isso sugere que a LC 150/2015, que regula o trabalho doméstico, não tem sido tão eficaz quanto o esperado. Segundo Lopes e Costa Júnior (2013, p. 171), a carteira de trabalho confere sentido à vida de alguém, como explicam a seguir:

Um juiz do trabalho ou qualquer outro frequentador das salas de audiência da Justiça do Trabalho sabem o que uma carteira de trabalho incorpora. Ela pulsa a vida de alguém, mesmo nas lacunas. Mesmo que não registre. Ela é fonte de declarações sobre a identidade de um trabalhador no tempo de sua vida de trabalho e nos lugares onde trabalhou. O que faz, as férias gozadas, o tempo de casa em cada casa [...].

Com relação aos apontamentos das pesquisas, "[...] os dados reforçam que a luta por direitos não pode ter caráter universalista [...]", como mencionado por Nascimento, Cabral e Cerqueira (2019, p. 12). A autora Melo (2019) destaca que, considerando que mulheres negras e brancas não enfrentam os mesmos desafios, é importante refletir sobre as particularidades e contextos de cada grupo ao lutar por direitos.

Desse modo, apesar do advento da LC 150/2015, que torna obrigatória a assinatura de contratos de trabalho para empregadas domésticas, as mulheres negras ainda encontram dificuldades em obter contratos formais em comparação com as mulheres não negras. Portanto, a LC 150/2015 não impactou de maneira significativa na formalização do vínculo empregatício por meio de contrato de trabalho assinado.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foram abordadas as legislações do trabalho doméstico no Brasil, a colocação e a disparidade contratual da mulher negra no mercado de trabalho durante as últimas décadas. Ficou evidente que a inexistência de legislações específicas para proteger os direitos das trabalhadoras, especialmente as negras, feriu direitos e garantias básicos, perpetuando os resquícios históricos e sociais da escravidão. Isso resultou na inefetividade plena da LC 150/2015, uma vez que a lei ainda não cumpriu totalmente sua finalidade.

Durante séculos, as empregadas domésticas foram deixadas às margens da legislação, e o legislador não demonstrou interesse pela questão social histórica, deixando de elaborar políticas públicas e ações afirmativas que inviabilizaram os direitos previstos nas legislações.

Portanto, na análise evolutiva das legislações, notou-se a falta de mecanismos para garantir os direitos previstos nessas normas, principalmente em igualdade material, a fim de solucionar as questões sociais envolvendo as empregadas domésticas em comparação com os demais trabalhadores.

Outra questão interessante é a referência de Laudelina de Campos, conhecida como o “terror das patroas”. Sua bravura em busca de direitos básicos para a categoria tem um peso importante na criação de leis regulamentadoras do trabalho doméstico. Por isso, é primordial mencionar Laudelina ao falar sobre empregadas domésticas no Brasil.

Foi possível observar que a mulher negra leva consigo o peso da discriminação racial e da exclusão social, portanto a inclusão da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, especialmente no trabalho doméstico, é marcada pelos resquícios da escravidão. Assim, sua primeira e única forma de sobrevivência é por meio dos serviços domésticos.

Durante o período da pandemia da Covid-19, os brasileiros puderam testemunhar e reconhecer o descaso com a vida das mulheres negras empregadas. Isso se manifestou, por exemplo, na exposição a riscos ao servirem seus empregadores durante o isolamento social, e na manutenção da preferência por



mulheres brancas em cargos de prestígio, enquanto as negras continuavam em funções de níveis inferiores.

Alguns pontos importantes foram constatados, como a presença do sexismo, que estereotipa as mulheres como as únicas capazes de trabalhar como empregadas domésticas, bem como a disparidade de renda mensal e a informalidade nas carteiras de trabalho entre mulheres negras e brancas.

Dessa forma, os dados estatísticos evidenciam a realidade enfrentada pelas trabalhadoras negras. Além disso, sugerem que a presença de mulheres negras incomoda a branquitude, que prefere que as negras ocupem predominantemente empregos domésticos, em sua maioria informais.

Espera-se que o presente estudo possa contribuir na comunidade acadêmica, visando auxiliar um melhor entendimento sobre o trabalho doméstico no Brasil e todas as principais legislações e suas lacunas que permitia a desvalorização dessa categoria que por muitas vezes fora ignorada pelo legislador até o advento da LC 150/2015.

Em relação à relevância social, é fundamental observar que o tema também é relevante para que o indivíduo entenda e aprofunde seu conhecimento sobre o descaso e as experiências vividas pelas mulheres negras no Brasil, à luz das diferenças e desvantagens apontadas com base nos dados estatísticos.

Essa diferença e desvantagem é notável a partir de 2016, quando a disparidade entre empregadas domésticas negras e brancas com carteira assinada era evidente. Naquele ano, cerca de 31,3% das empregadas domésticas negras tinham carteira assinada, em comparação com 33,3% das não negras. Em 2018, as estatísticas continuaram desfavoráveis para as negras, com 27,5% delas possuindo carteira assinada, em comparação com 28,6% das não negras.

Prosseguindo em 2022, as estatísticas ainda apresentavam diferenças desfavoráveis para as empregadas negras. A porcentagem de profissionais negras ocupadas com carteira assinada foi de 31,5%, sendo que 12,6% eram empregadas domésticas sem carteira, e apenas 3,7% tinham carteira assinada. Enquanto as profissionais brancas registravam 36,8% com carteira assinada, 2,3% eram empregadas domésticas com carteira assinada e apenas 6,4% estavam sem carteira assinada.



Esses números ilustram de maneira clara a desigualdade persistente no mercado de trabalho entre mulheres negras e brancas, especialmente no contexto do emprego doméstico com carteira assinada.

Portanto, os dados apresentados neste trabalho apontam que a disparidade contratual no emprego doméstico com carteira assinada entre empregadas negras e brancas tem se mantido ao longo dos anos, mesmo com a vigência da LC 150/2015, ou seja, a aprovação da PEC não surtiu o efeito esperado no combate à informalidade nos contratos de trabalho das empregadas domésticas, o que se mostra com relação as empregadas negras.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

BARBOSA, A. L. N. de H.; FOGUEL, M. N.; BILO, C. **FGTS e fundos individuais de seguro-desemprego**: análise comparativa entre países e efeitos no mercado de trabalho, 2017. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8128/1/bmt_63_FGTS.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. [Constituição Federal (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: 15 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 out. 2023.

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, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Brasília, DF: Senado Federal, 1923.



Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/430481/publicacao/15623596>.
Acesso em: 30 set. 2023.

CARNEIRO, S. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Summus, 2011.

CHERES, J. E. C.; CALHAU, G. P.; FERREIRA, B. M.; SOUSA, J. P. D. A evolução dos direitos trabalhistas do empregado doméstico no Brasil. **Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas**, v. 1, n. 2, p. 1-29, 2014.

CRESPO, F. N. Laudelina de Campo Mello: histórias de vida e demandas do presente no ensino de história. **Revista Cantareira**, n. 24, p. 162-177, 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho**, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>. Acesso em: 09 out. 2023.

DIEESE. **Estudos e pesquisas**, 2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.html>. Acesso em: 05 out. 2023.

DIEESE. **Trabalho doméstico**, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>. Acesso em: 22 out. 2023.

FAUSTINO, D. M.; GONÇALVES, R. A nova pandemia e as velhas relações coloniais, patriarcais e racistas do capitalismo brasileiro. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 24, n. 45, p. 275-289, 2020. doi: 10.23925/ls.v24i45.53009.

FREITAS, G.; SANTOS, J.; JACINTO, P. Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 9, n. 26, p. 47-63, 2022.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 223-244, 1984. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4584956/mod_resource/content/1/06%20-%20GONZALES%2C%20L%2C%20A9lia%20-%20Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira%20%281%29.pdf. Acesso em: 16 set. 2023.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro latino americano**: ensaios, intervenções e diálogos. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.



GUIMARÃES, S. S. M. L.; VERBICARO, L. P. **Mulheres negras e o mercado de trabalho em tempos de pandemia no Brasil**, 2020. Disponível em: https://anpocs.org.br/wp-content/uploads/2021/03/Boletim_ER_010.pdf. Acesso em: 01 out. 2023.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. [s.l.]: Grupo GEN, 2018.

LEITE, C. H. B.; LEITE, L. D.; LEITE, L. D. **A nova lei do trabalho doméstico**, 1. ed. [s.l.]: Saraiva, 2015.

LINHARES, M. **História geral do Brasil**. [s.l.]: Grupo GEN, 2016.

LOPES, M. S.; COSTA JUNIOR, E. S. da. Celebrar ou recordar: o trabalho subordinado nos 25 anos da Constituição. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 50, n. 200, p. 165-187, 2013.

MELO, J. L. da R. **As mulheres e o direito do trabalho: direitos humanos e emancipação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

NASCIMENTO, E. C. do; CABRAL, F. P.; CERQUEIRA, L. S. A interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do IBGE ano base 2016. **Diversidade e Educação**, [s. l.], v. 7, n. especial, p. 68-83, 2019. doi: 10.14295/de.v7iEspecial.9493.

OIT. **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos**, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 20 set. 2023.

PEREIRA, B. de P. De escravas a empregadas domésticas – A dimensão social e o “lugar” das mulheres negras no pós-abolição. *In*: SIMPÓSIO NACIONAL DA ANPUH, 26., 2011, São Paulo. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Anpuh, 2011. p. 1-7.

PINHEIRO, L.; LIRA, F.; REZENDE, M.; FONTOURA, N. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Brasília: IPEA, 2019.

PINHEIRO, L.; SOARES, V. **Brasil retrato das desigualdades: gênero e raça**, [s.d.]. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

PINHEIRO, L.; COSTA, J. S. de M.; TOKARSKI, C. P.; CORREA, R. M. S.; BURILLE, S. N. **Trabalho doméstico remunerado**. [s.l.]: AFIPEA, 2022.



RIBEIRO, D. **Pequeno manual antirracista**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANCHES, S. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista Estudos Feministas**, v. 17, n. 3, p. 879-888, 2009.

SILVA, C. L. L.; ARAÚJO, J. N. G.; MOREIRA, M. I. C.; BARROS, V. A. O trabalho de empregada doméstica e seus impactos na subjetividade. **Psicologia em Revista**, v. 23, n. 1, p. 454-470, 2017.

SILVA, D. F. da; LORETO, M. das D. S. de; BIFANO, A. C. S. Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível. **Cadernos de direito**, v. 17, n. 32, p. 409-438, 2017.

SINDVAS. **Os negros no mercado de trabalho**, 2023. Disponível em: <http://sindvas.org/os-negros-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 02 out. 2023.

SOUZA, F. F. de. A “crise dos criados” ou a “questão da famulagem”: o serviço doméstico sob a ótica de cronistas cariocas no início do século XX. **Gragoatá**, Niterói, v. 23, n. 45, p. 106-133, 2018. doi: <http://dx.doi.org/10.22409/gragoata.2018n45a1084>.