

A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013: AVANÇOS, DESAFIOS E A TRANSFORMAÇÃO NA REALIDADE DA CLASSE TRABALHADORA

Felipe Emanuel da Silva Araújo¹

Victória Pereira Lima²

Bruna Felipe de Araújo Oliveira³

RESUMO

O presente estudo aborda a relevância jurídica da Emenda Constitucional nº 72/2013 que representou um marco na equiparação de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e as demais categorias profissionais, buscando corrigir desigualdades históricas de gênero, raça e classe. O estudo teve como objetivo central analisar os direitos efetivamente garantidos após a promulgação da emenda e avaliar em que medida ela contribuiu para transformar a realidade social e laboral dessa categoria. Foram estabelecidos como objetivos específicos: Os reflexos da emenda constitucional nº 72/2013 na evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, desafios na efetivação dos direitos trabalhistas dos empregados, limites da efetividade da Emenda Constitucional nº 72/2013 e o papel do Estado na proteção do trabalhador doméstico. De natureza qualitativa e bibliográfica, a pesquisa baseou-se em fontes doutrinárias, artigos científicos e legislações pertinentes. Os resultados demonstraram que, embora a ampliação dos direitos tenha representado um avanço significativo, a efetividade da norma ainda é limitada pela informalidade, pela ausência de fiscalização adequada e pela persistência de preconceitos culturais. Evidenciou-se, ainda, o “silêncio estratégico” dos trabalhadores diante da vulnerabilidade socioeconômica e a carência de políticas públicas eficazes de conscientização e valorização da profissão. Conclui-se que, apesar dos progressos alcançados, a plena efetivação dos direitos previstos na Emenda Constitucional nº 72/2013 depende de ações integradas entre Estado e sociedade, voltadas à educação trabalhista, à fiscalização e ao fortalecimento da cidadania laboral, a fim de promover igualdade e dignidade para os empregados domésticos no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Trabalhistas; Emenda Constitucional nº 72/2013; Igualdade Social; Trabalho Doméstico.

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é uma das formas mais antigas de prestação de serviços e ocupa um papel relevante na organização social e econômica do Brasil. Historicamente, essa atividade foi marcada por uma forte herança de desigualdade, tendo suas origens relacionadas ao período

¹Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, felipearaujoadv83@gmail.com.

²Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, victoriapereiralima5@gmail.com.

³Especialista em Direito Civil e Processo Civil, Mestre pela Universidade Estadual de Goiás, Professora Universitária na Associação Educativa Evangélica. E-mail: bruna.oliveira@docente.faculdaderaizes.edu.br.

escravocrata e à posterior marginalização social dos trabalhadores que desempenhavam funções domésticas.

Por muitos anos, essa categoria permaneceu à margem das conquistas trabalhistas garantidas a outros segmentos da sociedade, sem acesso a direitos básicos como jornada de trabalho definida, férias remuneradas e contribuição previdenciária. Essa exclusão contribuiu para perpetuar um ciclo de vulnerabilidade e desvalorização, especialmente em um contexto em que o trabalho doméstico é majoritariamente exercido por mulheres, em sua maioria negras e de baixa renda.

Nesse cenário, a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, conhecida como PEC das Domésticas, representou um marco histórico na luta pela igualdade de direitos trabalhistas no país. A referida emenda ampliou as garantias constitucionais aos empregados domésticos, buscando equiparar suas condições de trabalho às dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

A mudança foi um avanço significativo no reconhecimento da dignidade e da cidadania dessa categoria, que durante décadas permaneceu invisível nas políticas públicas e na legislação. Entretanto, mesmo com a ampliação dos direitos, persistem inúmeros desafios quanto à efetiva aplicação da norma, especialmente no que se refere à formalização dos contratos, à fiscalização das condições de trabalho e ao combate à discriminação social ainda enraizada na cultura brasileira.

Dessa forma, a problemática que orienta este estudo é: quais direitos efetivamente foram garantidos aos empregados domésticos brasileiros após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, e até que ponto a adequação legislativa foi suficiente para transformar a realidade dessa classe? Essa questão busca compreender se a ampliação dos direitos resultou, de fato, em uma mudança prática nas condições de vida e trabalho desses profissionais ou se ainda há um distanciamento entre o texto constitucional e sua concretização no cotidiano.

Com isso, a escolha do tema se justifica pela relevância social, jurídica e histórica do trabalho doméstico no Brasil. Apesar do avanço representado pela Emenda Constitucional nº 72/2013, é visível que a categoria ainda enfrenta barreiras significativas para a plena efetivação de seus direitos. Tais obstáculos envolvem fatores como a persistência de relações informais de trabalho, a falta de fiscalização, o desconhecimento das normas e a vulnerabilidade socioeconômica dos trabalhadores domésticos, que muitas vezes os impede de reivindicar seus direitos. Analisar esse contexto é fundamental para compreender os limites e as possibilidades

de transformação social geradas por essa mudança legislativa. Além disso, o estudo contribui para o debate sobre a valorização do trabalho doméstico e para a reflexão acerca da importância da igualdade de direitos e da justiça social no ambiente laboral.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os direitos efetivamente garantidos aos empregados domésticos brasileiros após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, avaliando em que medida a adequação legislativa foi suficiente para promover uma transformação concreta na realidade dessa classe trabalhadora. Como objetivos específicos, propõe-se: identificar os principais motivos e as discussões sociais que levaram à criação e aprovação da referida emenda; investigar os impactos da legislação na melhoria das condições de trabalho e na formalização dos contratos; e apontar eventuais lacunas na norma e em sua aplicação prática, propondo reflexões sobre medidas que possam fortalecer a efetividade dos direitos trabalhistas dessa categoria.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e de natureza bibliográfica, com o objetivo de compreender a efetividade dos direitos dos empregados domésticos após a Emenda Constitucional nº 72/2013. O trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta os reflexos da Emenda Constitucional nº 72/2013 na evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos. O segundo capítulo aborda os principais desafios enfrentados para a efetivação desses direitos. Por fim, o terceiro capítulo analisa os limites da efetividade prática da Emenda Constitucional nº 72/2013 e o papel do Estado na proteção dos trabalhadores domésticos.

1. Os reflexos da emenda constitucional nº 72/2013 na evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos

1.1 Contexto histórico da evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil

A história dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil é marcada por profundas desigualdades e por um lento processo de reconhecimento social e jurídico dessa categoria. Desde o período colonial, o trabalho doméstico foi associado à herança escravocrata, refletindo relações de poder e subordinação que se perpetuaram ao longo dos séculos. A primeira forma de trabalho propriamente dita de que se tem conhecimento foi a escravidão. Os escravos trabalhavam muito, mas não eram dignos de nenhum direito, pois eram seres sem nenhum valor; eram considerados coisa.

Segundo Martins (2009), o escravo sempre era considerado uma coisa, e não possuía merecimento de ter dignidade; o seu possuidor poderia fazer o que quisesse com ele vender, trocar, punir ou até matá-lo. O escravo pertencia ao patrimônio do seu possuidor. Os filhos das escravas, ainda muito pequenos, eram informados pelas suas mães sobre o seu infeliz futuro e sua sina. Na idade adulta, passariam pelos mesmos tormentos suportados pelos seus.

No trabalho escravo, em geral, as mulheres negras realizavam os serviços domésticos das casas dos brancos, sendo vítimas de violência e estupros no ambiente de trabalho, muitas vezes com a conivência das mulheres brancas (Sussekind, 2004).

Além disso, havia várias denominações para as funções designadas às escravas, que incluíam tanto o trabalho doméstico quanto a criação dos filhos dos brancos: A negra ou mulata para dar de mamar a nhonhô, para niná-lo, preparar-lhe a comida e o banho morno, cuidar-lhe da roupa, contar-lhe histórias, às vezes para substituir-lhe a própria mãe (Freyre, 2003).

A abolição da escravidão no Brasil, em 1888, com a promulgação da Lei Áurea, representou um marco histórico. No entanto, essa conquista não foi acompanhada de políticas públicas que assegurassem a inserção dos negros na sociedade, especialmente no mercado de trabalho, na educação, na saúde e na moradia. Segundo Davis (2016), embora livres das correntes físicas, os negros passaram a enfrentar novas formas de exclusão, marcadas pela falta de dignidade, pela exploração e pela precariedade salarial.

No período pós-escravidão, grande parte das mulheres negras passaram a exercer serviços como cozinheiras, babás, camareiras e domésticas, enquanto as mulheres brancas rejeitavam essas tarefas. Rios e Mattos (2004), argumentam que o período pós-abolição gerou várias questões em aberto sobre o pertencimento e a inclusão dos negros na sociedade, no que se refere às relações trabalhistas e às condições de acesso aos novos direitos civis e políticos.

Segundo Diesse (2023), no Brasil, a predominância de mulheres negras no trabalho doméstico na atualidade evidencia os efeitos persistentes de um passado histórico de escravidão e marginalização social, que ainda impacta profundamente a estrutura das relações de trabalho. No quarto trimestre de 2022, as trabalhadoras negras representavam 67,3% do total de mulheres da categoria, e as não negras, 32,7%. Em 2013, a participação de mulheres negras no trabalho doméstico feminino era de 63,9%, contra 36,1% de mulheres não negras.

Não obstante, durante décadas, os empregados domésticos foram invisibilizados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Isso porque a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, praticamente ignorou essa categoria, oferecendo-lhe pouquíssimos direitos, o que perpetuou um tratamento desigual:

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).

Neste sentido, verifica-se uma pequena evolução dos direitos para essa categoria a partir do advento da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972:

O Direito do Trabalho brasileiro, de forma ainda tímida, assegurou ao empregado doméstico, definido no art. 1º da Lei n. 5.859, de 1972, o direito a férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após 12 meses de serviços prestados à mesma pessoa ou família, e à assinatura de Carteira de Trabalho para fins previdenciários, deixando de aplicar-lhe as demais disposições, entre elas o Capítulo III, Seção V, do Título III do diploma consolidado, relativo à proteção à maternidade (art. 2º do Decreto n. 71.885, de 9 de março de 1973, regulamentador da Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972). Os art. 4º e 7º do referido regulamento estabelecem que os empregados domésticos são segurados obrigatórios da Previdência Social (Barros, 2013, p. 279).

Após anos, somente em 1987, os empregados domésticos conquistaram outro direito importante, o de acesso ao vale-transporte, pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, que dispunha:

Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, os trabalhadores em geral e os servidores públicos federais, tais como: I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (Brasil, 1987).

Com a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988, os empregados domésticos passaram a ter novos direitos garantidos. Pode-se dizer que, com a chamada “Constituição Cidadã”, houve avanços significativos para a categoria dos trabalhadores domésticos. Todavia, essa categoria continuou em desvantagem quando comparada aos empregados rurais, que tiveram seus direitos equiparados aos dos trabalhadores urbanos.

A previsão legal dos direitos dos empregados domésticos trazidos pela Constituição Federal de 1988 está elencada no art. 7º, em seus incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, conforme segue:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV – salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família; VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral; XV – repouso semanal remunerado; XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e

do salário, com duração de cento e vinte dias; XIX – licença-paternidade; XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; XXIV – aposentadoria (Brasil, 1988).

Com isso, existe uma cultura de marginalização jurídica, sustentada por argumentos que apontavam a natureza diferenciada do trabalho doméstico realizado em ambiente residencial e sem fins lucrativos para o empregador, como justificativa para o tratamento desigual. Essa cultura negligencia os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização do trabalho, pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Diante desse cenário, em 2010, iniciou-se a tramitação no Congresso Nacional da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n. 478, que objetivava revogar o artigo 7º da Constituição Federal. Bernardino (2024), o autor sugere que essa “PEC das Domésticas” foi resultado de um longo processo de mobilização social, conduzido por sindicatos e articulações políticas, com o objetivo de promover a igualdade de direitos trabalhistas à classe trabalhadora.

Portanto, a Proposta de Emenda à Constituição nº 478/2010 surgiu como resposta à histórica desigualdade enfrentada pelos empregados domésticos no Brasil. Seu principal objetivo era a equiparação dos direitos dessa categoria aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais, assegurados pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Esse importante marco legal, e os desdobramentos que dele decorreram, serão objeto de estudo nos próximos tópicos.

1.2. A construção da emenda constitucional nº 72/2013: análise das discussões e argumentações no congresso nacional.

A aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 representou um marco na luta por igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e as demais categorias profissionais. Essa conquista, no entanto, foi antecedida por um intenso processo de debates e embates políticos, jurídicos e sociais, que refletiram as profundas desigualdades históricas existentes no mercado de trabalho brasileiro.

Com isso, a proposta gerou inúmeros debates legislativos e doutrinários, pois surgia a questão: como equiparar os direitos dos empregados domésticos aos outros trabalhadores. Uma das grandes dificuldades seria a regulamentação do texto de lei, pois seria muito difícil controlar, por exemplo, a jornada de trabalho, uma vez que o empregado doméstico labora em residências e, por esse motivo, torna-se mais difícil a comprovação e fiscalização da carga horária (Oliveira, 2014).

Segundo Fraga e Monticelli (2021), o contradiscurso em desfavor da PEC intensificou-se por meio de argumentos relativos a um suposto desemprego em massa. Em 2011, com o

empenho dos membros da Organização Internacional do Trabalho, foram aprovadas em Genebra a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201, ambas muito importantes para os empregados domésticos, pois visaram garantir novos direitos e proteções à categoria (OIT).

Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui representação no Brasil desde 1950, ensejou relevante mobilização social e institucional no país a partir da Convenção nº 189, resultando em pressões de ordem política e jurídica para a adoção de medidas legislativas que assegurassem a efetividade dos direitos dos trabalhadores domésticos. O Estado brasileiro foi, assim, instado a assumir o compromisso político e moral de harmonizar sua legislação interna aos padrões normativos estabelecidos pela OIT, promovendo a dignidade do trabalho doméstico e a igualdade de tratamento em relação às demais categorias laborais.

Além disso, a proposta de Emenda à Constituição seguiu então os trâmites legais, até que, diante das discussões políticas, Benedita Sousa da Silva Sampaio, a primeira senadora negra do Brasil, apresentou um substitutivo à PEC e propôs, em vez da revogação, a inclusão de novos incisos no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal (Bernardino, 2024).

A “PEC das Domésticas” foi aprovada e passou a figurar como Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que alterou o parágrafo único da Constituição Federal, incluindo novos direitos aos empregados domésticos. A redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passou a ter o seguinte texto:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.” (Brasil, 1988).

É notório que, com a PEC, os empregados domésticos foram contemplados com vários novos direitos, o que diminuiu a desigualdade que sempre foi sentida por este grupo em relação aos demais trabalhadores.

Assim, com a nova redação legal, os empregados domésticos passaram a ter direito a uma jornada de trabalho diária de oito horas e de quarenta e quatro horas semanais, além de repouso semanal remunerado, horas extras nunca inferiores a 50% da hora normal, férias anuais remuneradas, reconhecimento de convenções e acordos coletivos, proteção do trabalhador com deficiência e do menor, dentre outros (Oliveira, 2014).

Portanto, a Emenda Constitucional nº 72/2013 consolidou-se como um importante avanço na efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil, representando um passo decisivo na valorização e reconhecimento da categoria dos empregados domésticos, que historicamente esteve à margem das garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal.

2. Desafios na efetivação dos direitos trabalhistas dos empregados

2.1 A persistência de relações de trabalho informais e precárias

A persistência de relações de trabalho informais e precárias constitui um desafio estrutural complexo no Brasil, derivado de uma combinação de fatores socioeconômicos, institucionais e conjunturais. Essa realidade reflete desigualdades históricas e um modelo produtivo marcado pela exclusão de amplas parcelas da força de trabalho, o que perpetua vulnerabilidades e dificulta o avanço das políticas públicas de emprego e renda.

Entre as causas mais relevantes da informalidade, destacam-se a insuficiência de oportunidades formais de emprego e a incapacidade do setor produtivo de absorver toda a mão de obra disponível. Em períodos de crise econômica, como o ocorrido durante a pandemia de Covid-19, a escassez de postos formais levou milhares de trabalhadores à informalidade como meio de sobrevivência.

Soma-se a isso a burocracia e a alta carga tributária, que desestimulam a formalização, especialmente entre micro e pequenas empresas, e a baixa qualificação profissional, que limita o acesso a empregos com vínculos regulares e proteção trabalhista (Wolkmer, 2019).

Outro fator relevante é a desigualdade estrutural que marca o mercado de trabalho brasileiro. Segundo Wolkmer (2019), regiões como Norte e Nordeste apresentam taxas superiores a 50% de informalidade, e a população negra ou parda é desproporcionalmente afetada, evidenciando o racismo estrutural e a exclusão social persistente. A Reforma Trabalhista de 2017 também é apontada como elemento que contribuiu para o aumento da precarização, ao flexibilizar contratos e ampliar a margem para negociações individuais, o que, na prática, reduziu a proteção jurídica dos trabalhadores formais e incentivou a adoção de vínculos atípicos e informais.

Além disso, as consequências da informalidade e da precarização são amplas e multidimensionais. Trabalhadores informais permanecem à margem dos direitos sociais, sem acesso a férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego, aposentadoria e assistência médica. Essa exclusão amplia a vulnerabilidade social e a insegurança financeira, uma vez que

a renda informal é geralmente baixa, instável e insuficiente para garantir condições de vida dignas. A precarização, segundo Sousa (2021), traduz-se na perda progressiva de garantias e na fragilização das relações de trabalho, tornando o emprego uma fonte de insegurança e não de proteção.

No contexto histórico e econômico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, representou um marco na garantia de direitos e na promoção da dignidade do trabalhador. Contudo, a partir da década de 1990, políticas neoliberais voltadas à flexibilização e à competitividade global impulsionaram uma revisão das normas trabalhistas, resultando em um cenário de precarização crescente. Essas transformações, embora justificadas pela busca de eficiência, acentuaram a tensão entre competitividade econômica e a preservação de condições dignas de trabalho (Sousa, 2021).

Dessa forma, a globalização intensificou esse quadro ao impor às empresas pressões por produtividade e redução de custos, levando à adoção de formas de contratação mais flexíveis e menos protegidas. O avanço tecnológico e a automação, ao mesmo tempo em que aumentaram a eficiência, também transformaram as estruturas produtivas e reduziram a demanda por mão de obra tradicional. Isso gerou novas formas de trabalho, como os vínculos temporários e os serviços prestados por meio de plataformas digitais, que, segundo Goldschmidt e Birolo (2024), frequentemente carecem de regulamentação adequada, ampliando a informalidade e a insegurança jurídica.

Com isso, os impactos da globalização e da digitalização no mercado de trabalho brasileiro são profundos e ambivalentes. De um lado, promovem inovação e competitividade; de outro, fragilizam vínculos e diluem responsabilidades trabalhistas. Trabalhadores de plataformas e autônomos digitais vivenciam uma precarização invisível, marcada por ausência de direitos e instabilidade de renda. Esse fenômeno demonstra a necessidade urgente de repensar as políticas públicas e os instrumentos de regulação, de modo a garantir que a modernização produtiva não se traduza em perda de proteção social e de garantias trabalhistas fundamentais (Goldschmidt; Birolo, 2024).

Por fim, a informalidade e a precarização do trabalho comprometem o desenvolvimento humano e o crescimento econômico sustentável. A ausência de proteção social e de oportunidades de qualificação profissional impede a construção de trajetórias de trabalho estáveis, deteriorando o capital humano e aumentando as desigualdades sociais. A baixa remuneração e a instabilidade dos vínculos criam um ciclo de pobreza e exclusão difícil de romper. Enfrentar a persistência dessas relações de trabalho exige políticas integradas que

combinem estímulos à formalização, fortalecimento da fiscalização e investimento contínuo em educação e capacitação profissional.

2.2 A desigualdade de gênero e a discriminação no ambiente de trabalho

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um tema complexo e persistente, que reflete as disparidades estruturais entre homens e mulheres no Brasil. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ganham, em média, apenas 77,7% do salário dos homens, o que evidencia uma profunda desvalorização do trabalho feminino. Essa desigualdade se manifesta não apenas na remuneração, mas também nas oportunidades de ascensão e reconhecimento profissional, indicando que o mercado de trabalho ainda reproduz padrões de exclusão e hierarquias baseadas no gênero (Paiva; Farias, 2025).

De acordo com Cotta e Farage (2021), a diferença salarial entre mulheres brancas e homens brancos chega a 30%, e entre mulheres negras, varia de 40% a 50%, o que revela um viés de gênero e raça profundamente enraizado. Essa desvalorização afeta diretamente o acesso das mulheres à educação continuada, à estabilidade financeira e ao desenvolvimento de suas carreiras. A desigualdade, portanto, não se restringe ao aspecto econômico, mas também impacta o bem-estar familiar e a mobilidade social, perpetuando um ciclo de desvantagens históricas.

Um dos fatores que contribuem para a disparidade é a chamada “jornada dupla”, que sobrecarrega as mulheres ao conciliar as responsabilidades domésticas e maternas com o trabalho formal. Essa sobrecarga limita o tempo e a energia disponíveis para o aprimoramento profissional e o alcance de posições de destaque. Como observa Cotta e Farage (2021), as mulheres enfrentam estereótipos que ainda restringem sua presença em áreas como engenharia e ciências, demonstrando que, além das barreiras estruturais, persistem preconceitos culturais que dificultam sua inserção em setores tradicionalmente masculinos.

Além disso, os estereótipos de gênero permanecem como um dos principais obstáculos à equidade no ambiente profissional. Ideias preconcebidas associam as mulheres à emotividade e aos homens à racionalidade e à liderança, o que prejudica as chances femininas de promoção. Entretanto, muitas mulheres demonstram liderança eficaz justamente por saberem lidar com as emoções de forma equilibrada, qualidade cada vez mais valorizada nas organizações. Desconstruir tais estereótipos é essencial para promover um ambiente corporativo mais justo e igualitário (Paiva; Farias, 2025).

Com isso, as políticas de licença-maternidade e paternidade representam dimensões fundamentais na busca pela igualdade de oportunidades. Contudo, Silvério (2020), aponta que muitas empresas discriminam mulheres jovens por estarem em idade fértil, evitando contratá-las sob o pretexto de possíveis afastamentos por maternidade. Essa postura reflete uma cultura organizacional excludente, que penaliza a mulher por exercer seu direito à maternidade. Políticas públicas que equiparem licenças parentais e incentivem a corresponsabilidade entre homens e mulheres são essenciais para eliminar essas práticas discriminatórias e permitir a permanência feminina no mercado.

Dessa forma, a representatividade feminina em cargos de liderança é outro desafio relevante. Diante das dificuldades impostas, a adoção temporária de cotas pode ser um instrumento legítimo de transformação cultural. A igualdade de gênero só será consolidada quando o mérito for efetivamente o critério predominante nas contratações, e não o gênero. Silvério (2021) reforça que, embora as mulheres sejam maioria entre os formados no ensino superior, continuam sub-representadas em posições de liderança e enfrentam maiores barreiras de inserção e ascensão profissional.

O fenômeno conhecido como “teto de vidro”, demonstra como barreiras invisíveis impedem as mulheres de alcançarem cargos de decisão. Essas restrições são reforçadas por preconceitos nos processos seletivos e pela falta de adesão das empresas às políticas de igualdade. Paiva e Farias (2025) explicam que o protagonismo masculino é um produto do sistema capitalista, que perpetua papéis sociais desiguais e mantém o controle das oportunidades. Tal estrutura sustenta um modelo corporativo em que a exclusão feminina é funcional à manutenção de hierarquias sociais e econômicas.

Assim, quando se entrelaçam com questões raciais, as desigualdades tendem a se intensificar. As mulheres negras estão em maior número nas ocupações mais vulneráveis, como o trabalho doméstico, em que a maioria não possui registro em carteira. Essas mulheres sofrem discriminação de gênero e racial em múltiplas formas, o que limita suas oportunidades de ocupar cargos qualificados e as expõe a condições de trabalho mais precárias. Assim, promover a equidade de gênero requer uma perspectiva interseccional que reconheça raça, classe e gênero como aspectos indissociáveis da desigualdade social no Brasil.

2.3 A complexidade do processo de fiscalização das condições de trabalho

O trabalho doméstico representa um desafio singular no âmbito da fiscalização laboral, especialmente em função de sua elevada informalidade. Estima-se que existam pelo menos 53 milhões de trabalhadores domésticos no mundo, podendo chegar a 100 milhões devido à invisibilidade das atividades não registradas (OIT, 2024). No Brasil, o perfil predominante é feminino, majoritariamente negro, com registros históricos indicando que em 2023, 6,2 milhões de mulheres exerciam essa função, representando 15,8% da ocupação feminina e 20,1% da ocupação de mulheres negras. Menos de 30% possuíam carteira assinada e acesso à previdência social.

Dessa forma, a fiscalização do trabalho doméstico enfrenta um dilema jurídico entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a inviolabilidade do lar, dificultando o controle direto das condições de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a fiscalização domiciliar só pode ocorrer com consentimento do empregador ou autorização especial da autoridade competente. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 assegura a inviolabilidade do lar conforme o art. 5º, sendo comum que as inspeções sejam realizadas nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, possibilitando a verificação de registros, identificação de irregularidades e aplicação de sanções quando cabível (Lopes; Queiroz; Acca, 2021).

Com isso, a efetividade da inspeção do trabalho depende do conhecimento pleno dos direitos pelos trabalhadores domésticos, que muitas vezes desconhecem suas garantias ou temem perder o emprego ao reivindicá-las. A atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs) é, portanto, indispensável para garantir a aplicação da legislação sem prejudicar o empregado.

Entre os desafios dessa fiscalização estão as visitas domiciliares, autorizações prévias e o controle da segurança, saúde e prevenção de acidentes, considerando as peculiaridades e riscos do trabalho doméstico. Mudanças recentes, como a Convenção nº 189 da OIT sobre trabalhadores domésticos (2024), reforçam a necessidade de medidas específicas de inspeção e fiscalização, garantindo igualdade de direitos em relação a outros setores.

Nesse sentido, a Convenção nº 189 e sua Recomendação associada destacam que os trabalhadores domésticos devem ter garantidos direitos como jornada de trabalho, descanso semanal, informações claras sobre condições de emprego e princípios fundamentais, incluindo liberdade de associação e negociação coletiva (OIT, 2024). O Artigo 17 da Convenção enfatiza o papel da inspeção do trabalho, determinando a implementação de mecanismos de denúncia,

aplicação da legislação nacional e regulamentação do acesso domiciliar, respeitando a privacidade dos empregadores.

Apesar do robusto arcabouço legal, o Brasil apresenta elevados índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, refletindo fragilidades na proteção efetiva do trabalhador. Lopes, Queiroz e Acca, (2021), aponta que em 2020 ocorreram aproximadamente 4,9 milhões de acidentes de trabalho, quase sete vezes mais do que o número registrado pelo INSS, destacando ainda que doenças ocupacionais estão subnotificadas, resultando em dezenas de milhares de óbitos anuais.

Vieira (2020) reforça que o processo saúde-doença não deve ser analisado isoladamente, mas reconhecido em sua dimensão social e histórica. O impasse entre trabalho e saúde decorre da exploração das atividades laborais para maximização de produtividade, favorecendo interesses do capital em detrimento do bem-estar dos trabalhadores. No contexto neoliberal, em que o capital financeiro predomina sobre o produtivo, persistem formas de sofrimento e adoecimento laboral, apesar dos avanços em direitos sociais e trabalhistas. Tal realidade evidencia a complexidade de garantir segurança e proteção efetiva, demandando abordagem sistêmica e criteriosa.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 estabelece a competência da União para organizar e executar a inspeção do trabalho e, em consonância, a Convenção nº 81 da OIT, atribui à inspeção a aplicação das disposições legais sobre condições de trabalho e proteção dos trabalhadores. Essas diretrizes ampliam essa atuação para aspectos como segurança, saúde, prevenção de assédio, relações laborais e economia informal, integrando a agenda do trabalho. Vieira (2020), enfatiza que a independência da inspeção do trabalho é garantida pela estabilidade funcional dos auditores, vinculados à Secretaria de Inspeção do Trabalho, assegurando autonomia frente a mudanças de governo ou influências externas.

Por fim, para enfrentar a complexidade técnica da fiscalização, a Auditoria-Fiscal do Trabalho exige profundo conhecimento em legislação trabalhista, direito ambiental, normas internacionais e regulamentações técnicas relacionadas à segurança, higiene, ergonomia e psicologia ocupacional.

A capacitação inicial e contínua dos servidores é promovida pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), responsável por formação, desenvolvimento técnico e atualização profissional. Estruturas regionais e coordenações de projetos específicos asseguram a manutenção da excelência técnica e a capacidade da inspeção de promover políticas públicas

efetivas, combatendo irregularidades como trabalho infantil, escravo e condições laborais insalubres, garantindo o trabalho decente em todo o território nacional.

3. LIMITES DA EFETIVIDADE DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E O PAPEL DO ESTADO NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

3.1 A inefetividade prática da legislação no cotidiano do empregado doméstico brasileiro

A inefetividade decorre, principalmente, da elevada informalidade, da dificuldade de fiscalização em residências e do preconceito social histórico que desvaloriza a profissão, profundamente enraizado na herança escravocrata do país. Apesar dos avanços legais promovidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e pela Lei Complementar 150/2015, muitos trabalhadores continuam sem registro formal, sem acesso a direitos básicos como aposentadoria, auxílio-doença e férias remuneradas, evidenciando a distância entre a norma jurídica e sua efetiva aplicação.

Com isso, a informalidade generalizada persiste como um dos principais obstáculos à efetividade da legislação. Embora a LC 150/2015 tenha ampliado os direitos dos trabalhadores domésticos, apenas cerca de um terço da categoria possui carteira assinada, restringindo o acesso a benefícios legais essenciais. Essa situação é agravada pela desinformação sobre os direitos trabalhistas e pelo medo de represálias, fatores que inibem a formalização do vínculo empregatício e a reivindicação de direitos, como aponta Rosa (2020).

A fiscalização em ambientes residenciais apresenta limitações constitucionais e práticas significativas. O domicílio do empregador é constitucionalmente inviolável, e a entrada de fiscais do trabalho depende de consentimento expresso do morador, dificultando a verificação do cumprimento da legislação. Esse entrave estrutural impede que a fiscalização seja eficiente e contínua, contribuindo para a manutenção de vínculos informais e jornadas de trabalho excessivas (Rosa, 2020).

Dessa forma para Tonacio, Bicalho e Cruz (2025), o preconceito e a desvalorização social do trabalho doméstico são fatores centrais que limitam a efetividade legal. O trabalho doméstico é frequentemente associado a habilidades "naturais" femininas e à população negra, sendo historicamente desvalorizado. Esse estigma social perpetua a baixa remuneração e a relutância em formalizar o vínculo, criando uma barreira cultural difícil de superar, que impacta diretamente na proteção do trabalhador doméstico.

A LC 150/2015, apesar de sua amplitude normativa, enfrenta desafios práticos quanto à subordinação e à regulamentação da jornada de trabalho. O artigo 1º define o empregado doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, mas a subordinação jurídica prevista contrasta com a natureza pessoal e econômica da relação de trabalho, limitando a clareza e a uniformidade na aplicação das normas (Brasil, 2015).

Diante disso, a jornada de trabalho também evidencia limites práticos da lei. A regulamentação de até oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, com possibilidade de jornadas parciais ou 12x36 mediante acordo, trouxe segurança jurídica, mas também gerou desafios na adaptação das relações entre empregador e empregado (Tonacio; Bicalho; Cruz, 2025). A anotação obrigatória da jornada, embora positiva para formalização, diferencia o trabalhador doméstico dos demais celetistas e cria entraves operacionais no dia a dia.

Outro fator crítico é o desconhecimento dos direitos legais por parte de trabalhadores e empregadores. A falta de informação sobre férias remuneradas, 13º salário, FGTS e limites de jornada impede que os trabalhadores reivindiquem seus direitos e permite que práticas abusivas persistam. Por sua vez, alguns empregadores ignoram ou resistem às normas por motivos culturais ou desinformação, reforçando a lacuna entre legislação e realidade concreta.

Em síntese, a legislação avançou formalmente, mas enfrenta barreiras culturais, estruturais e práticas que comprometem sua efetividade. A ausência de políticas públicas robustas, fiscalização limitada e dificuldades de acesso à Justiça do Trabalho mantém os trabalhadores domésticos em situação de vulnerabilidade. O papel do Estado, portanto, é essencial não apenas na criação de leis, mas também na implementação de estratégias de conscientização, fiscalização e incentivo à formalização, garantindo que os direitos previstos deixem de ser apenas normativos e se concretizem no cotidiano do trabalhador doméstico brasileiro.

3.2 O silêncio estratégico do empregado doméstico diante da vulnerabilidade socioeconômica

O silêncio estratégico do empregado doméstico diante da vulnerabilidade socioeconômica consiste em uma forma de sobrevivência em um setor marcado por profundas desigualdades estruturais, heranças históricas da escravidão e relações de poder desiguais. Esse comportamento não reflete apatia, mas uma decisão consciente ou subconsciente de preservar o vínculo empregatício e assegurar a subsistência familiar, especialmente em um ambiente que mistura espaço profissional e doméstico.

De acordo com Guarines (2023), o trabalho doméstico ocorre dentro de residências, criando relações íntimas entre empregado e empregador, nas quais reivindicações podem ser interpretadas como ameaças à harmonia familiar. Essa proximidade torna o exercício dos direitos mais delicado, inibindo a expressão de demandas legais e reforçando o silêncio como mecanismo de proteção no cotidiano laboral.

Com isso, a vulnerabilidade socioeconômica reforça essa estratégia. Apesar da formalização prevista pela Emenda Constitucional nº 72/2013, a alta informalidade, os baixos salários e a dependência econômica do emprego tornam a manutenção da renda prioritária, sobrepondo-se à coragem de reivindicar direitos como registro em carteira, jornada regulamentada, férias remuneradas ou FGTS (Brasil, 2013).

Além disso, fatores culturais e sociais também fortalecem o silêncio. A categoria é predominantemente composta por mulheres, negras e de classes sociais desfavorecidas, o que implica marcadores interseccionais de gênero, raça e classe. Essa realidade histórica contribui para a percepção social de que o trabalho doméstico é inferior, desvalorizado e não necessita de qualificação, reduzindo o senso de empoderamento e de direito (Guarines, 2023).

Dessa forma, a invisibilidade social do trabalho doméstico agrava ainda mais o problema. Atividades essenciais de cuidado e manutenção doméstica são muitas vezes vistas como extensões de habilidades naturais femininas, em vez de serviços econômicos dignos de reconhecimento. Segundo Gunther e Alvarenga (2021), essa desvalorização social desencoraja a denúncia de abusos e fortalece a manutenção de práticas laborais irregulares.

Nesse sentido, o silêncio estratégico, embora preserve o emprego no curto prazo, perpetua um ciclo de informalidade, precariedade e violação de direitos fundamentais. A ausência de redes de apoio efetivas, como sindicatos atuantes e acessíveis, e o receio de retaliações diretas contribuem para que essas trabalhadoras permaneçam em uma posição de desproteção, dificultando a aplicação efetiva da legislação (Gunther; Alvarenga, 2021).

Portanto, a persistência do trabalho doméstico no Brasil reflete a herança da escravidão, na qual mulheres negras eram vinculadas a atividades de cuidado dentro de casas senhoriais. Mesmo após a abolição, a ausência de políticas de inserção no mercado formal manteve a população negra em ocupações informais ou domésticas. A resistência à Emenda Constitucional nº 72 evidencia a desvalorização histórica dessa profissão e a dificuldade de transformar direitos legais em proteção concreta para o trabalhador doméstico.

3.3 A ausência de políticas públicas eficazes de conscientização

Mesmo com avanços legais, mais da metade das trabalhadoras domésticas permanece na informalidade, evidenciando como raça, gênero e classe se entrecruzam, reforçando a desigualdade social brasileira. A formalização, embora tardia, ainda enfrenta retrocessos, mantendo a precariedade que historicamente acomete essa categoria. A promulgação da Lei Complementar 150/2015 representou uma conquista histórica, garantindo direitos como férias remuneradas, FGTS, seguro-desemprego, adicional noturno e jornada máxima de 44 horas semanais.

No entanto, após quase uma década, a realidade demonstra que essas garantias permanecem muitas vezes ineficazes. A reforma trabalhista de 2017, implementada pelo Governo Temer por meio da Lei 13.467, aprofundou ainda mais a fragilidade dos vínculos entre empregadores e trabalhadores. Apresentada como modernizadora, essa lei provocou retrocessos significativos nos direitos da categoria, fragilizando relações laborais, inclusive no setor de serviços. Alterações em mais de 100 artigos da CLT modificaram regras da Lei Complementar 150, tornando-as mais flexíveis e menos protetoras (Martins, 2025).

Com isso, a aplicação de multas por descumprimento da legislação, prevista no artigo 47 da CLT, apresenta ambiguidades que favorecem a informalidade. O valor de R\$ 3 mil por empregado não registrado cai para R\$ 800 em micro e pequenas empresas, sem especificar claramente como tratar trabalhadores domésticos, deixando a decisão a critério do juiz. Segundo Martins (2025), essa incerteza contribui para a impunidade e para a manutenção de vínculos irregulares.

Dessa forma, os trabalhadores formais recebem, em média, 50% a mais do que os informais, além de garantias previdenciárias e direitos em caso de demissão ou aposentadoria futura. Apesar disso, o perfil da categoria mudou pouco: em 2024, 89% dos empregos formais eram ocupados por mulheres, e 54,4% dos vínculos formais pertenciam a pessoas negras. A ausência de políticas públicas de conscientização perpetua a informalidade e vulnerabilidade da categoria (Paiva; Farias, 2025).

Com isso, o trabalho doméstico continua invisibilizado, sendo frequentemente naturalizado como extensão familiar. Práticas como a pejotização e exigência de registro como MEI por parte de empregadores permitem que direitos legais desapareçam, mantendo vínculos sem proteção formal. Para Paiva e Farias (2025), essa desvalorização histórica reforça a necessidade de fiscalização e educação trabalhista para empregadores e empregados, promovendo reconhecimento social e proteção concreta.

Dessa forma, a escassez de campanhas educativas limita o alcance da fiscalização, restringindo a atuação do Estado a medidas punitivas muitas vezes inacessíveis. A falta de orientação, associada à baixa visibilidade e fragilidade institucional, mantém o ciclo de informalidade e precariedade, dificultando a efetivação da legislação. A ausência de políticas de conscientização evidencia que apenas a existência da norma legal não é suficiente para garantir direitos.

Portanto, é imperativo que o Estado desenvolva estratégias integradas de educação e conscientização, incluindo programas educativos, materiais acessíveis e capacitação de empregadores, apoiando sindicatos e associações. Somente com políticas públicas eficazes será possível transformar os direitos previstos na Emenda Constitucional nº 72/2013 em proteção concreta, promovendo justiça social e equidade para trabalhadores domésticos brasileiros.

3.4 Propostas para o fortalecimento da cidadania laboral no setor doméstico

O fortalecimento da cidadania laboral no setor doméstico exige medidas integradas que transcendam a mera existência de normas jurídicas, abrangendo a efetivação da legislação, o combate à informalidade e a valorização social e profissional da categoria. A consolidação dos direitos trabalhistas depende de ações estatais e sociais que garantam o acesso pleno a benefícios legais, assegurando que a proteção formal se traduza em realidade concreta.

Uma das propostas centrais é a implementação de programas educativos permanentes voltados tanto para trabalhadores quanto para empregadores, esclarecendo direitos e deveres previstos na Constituição e na Emenda Constitucional nº 72/2013. Esses programas podem incluir cursos presenciais, materiais impressos e plataformas digitais acessíveis, promovendo ampla difusão do conhecimento jurídico e incentivando a formalização das relações de trabalho (Gunther; Alvarenga, 2021).

Além disso para Lopes (2021), campanhas de conscientização de grande alcance, articuladas com sindicatos, associações e órgãos públicos, são essenciais para modificar a percepção social sobre o trabalho doméstico. Essas iniciativas devem abordar questões de gênero, raça e classe, desafiando estigmas históricos e reforçando a importância da valorização da categoria.

Dessa forma, o fortalecimento da fiscalização também se mostra crucial, exigindo atuação coordenada da Inspeção do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e de órgãos estaduais e municipais. A fiscalização deve combinar ações preventivas e punitivas, garantindo

que os direitos previstos em lei não permaneçam inertes e se transformem em proteção efetiva para os trabalhadores (Lopes, 2021).

Segundo Guarines (2023), incentivos à formalização das relações laborais contribuem significativamente para reduzir a informalidade. A simplificação de obrigações fiscais, a facilitação do registro de empregados domésticos e o acesso facilitado ao eSocial são medidas concretas que asseguram direitos previdenciários, FGTS e outros benefícios, fortalecendo a cidadania laboral e promovendo segurança jurídica.

O apoio a organizações da sociedade civil e associações de trabalhadores domésticos é igualmente estratégico. Essas instituições funcionam como canais de orientação, representação e mediação de conflitos, ampliando a capacidade dos trabalhadores de reivindicar direitos e participando ativamente na formulação e implementação de políticas públicas eficazes (Guarines, 2023).

Programas de capacitação profissional e educação continuada representam outro eixo de fortalecimento da cidadania laboral. Além de aprimorar habilidades técnicas, essas ações contribuem para empoderamento, autoestima e inserção social, reconhecendo a relevância econômica e social da categoria e promovendo equidade de oportunidades.

Por fim, a efetividade da Emenda Constitucional nº 72/2013 depende da articulação entre legislação robusta, fiscalização eficiente, educação trabalhista e conscientização social. A integração dessas estratégias transforma direitos formais em proteção concreta, promovendo justiça social, igualdade de gênero e valorização do trabalho doméstico no Brasil.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida permitiu compreender que a Emenda Constitucional nº 72/2013 representou um marco jurídico e social para a valorização do trabalho doméstico no Brasil, promovendo a equiparação de direitos entre os empregados domésticos e as demais categorias trabalhistas. No entanto, constatou-se que, apesar dos avanços normativos, a efetividade prática dessa legislação ainda encontra entraves significativos, decorrentes da informalidade, da fragilidade da fiscalização e da persistência de preconceitos estruturais de gênero, raça e classe social.

O estudo evidenciou que a formalização do trabalho doméstico continua sendo um desafio, visto que grande parte da categoria permanece à margem dos direitos garantidos em lei. A herança escravocrata, a ausência de políticas públicas eficazes e o desconhecimento dos direitos trabalhistas impedem que a Emenda Constitucional nº 72/2013 alcance plenamente seus

objetivos. Ademais, o Estado, embora tenha promovido avanços legislativos, demonstra limitações na implementação de medidas de conscientização e fiscalização efetiva.

Observou-se também que a vulnerabilidade socioeconômica leva muitos trabalhadores domésticos a manterem o chamado “silêncio estratégico”, evitando reivindicações por temerem perder o emprego. Essa postura evidencia a necessidade de políticas de apoio e fortalecimento institucional, capazes de garantir o exercício pleno da cidadania laboral, especialmente para mulheres negras, que representam a maioria dessa categoria.

Os resultados obtidos indicam que a legislação, isoladamente, não é suficiente para promover transformações estruturais na realidade desses trabalhadores. A efetivação dos direitos depende de uma atuação articulada entre Estado, sociedade civil e instituições representativas, de modo a ampliar a educação trabalhista, estimular a formalização e assegurar fiscalização adequada.

Assim, o objetivo geral do trabalho analisar os direitos efetivamente garantidos aos empregados domésticos após a Emenda Constitucional nº 72/2013 e avaliar sua capacidade de transformar a realidade da categoria foi alcançado. Verificou-se que, embora a emenda tenha ampliado direitos e reconhecimento, persistem lacunas que limitam sua aplicação prática e comprometem o alcance integral da igualdade pretendida.

Conclui-se, portanto, que a transformação da realidade do trabalho doméstico exige mais do que dispositivos legais: requer políticas públicas integradas, conscientização social e valorização profissional. O reconhecimento da importância econômica e social do trabalho doméstico deve ser acompanhado por medidas concretas que promovam inclusão, igualdade e justiça social.

Sugere-se, por fim, o fortalecimento das ações educativas e de fiscalização, o incentivo à sindicalização da categoria e a criação de campanhas nacionais de valorização do trabalho doméstico. Tais medidas são essenciais para consolidar os avanços conquistados e assegurar que os direitos garantidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013 se concretizem plenamente, promovendo dignidade e cidadania para essa parcela historicamente marginalizada da classe trabalhadora brasileira.

THE IMPLEMENTATION OF DOMESTIC WORKERS' RIGHTS IN BRAZIL AFTER CONSTITUTIONAL AMENDMENT Nº 72/2013: ADVANCES, CHALLENGES, AND THE TRANSFORMATION IN THE REALITY OF THE WORKING CLASS

ABSTRACT

This study examines the legal relevance of Constitutional Amendment No. 72/2013, which represented a milestone in the equalization of labor rights between domestic workers and other professional categories, seeking to address historical inequalities related to gender, race, and social class. The central objective was to analyze the rights effectively guaranteed after the promulgation of the amendment and to evaluate the extent to which it contributed to transforming the social and labor conditions of this category. The specific objectives included examining the impacts of Constitutional Amendment No. 72/2013 on the evolution of domestic workers' labor rights, identifying the challenges in the enforcement of these rights, assessing the limits of the amendment's effectiveness, and understanding the role of the State in protecting domestic workers. Based on a qualitative and bibliographic approach, the research drew on doctrinal sources, scientific articles, and relevant legislation. The results indicated that although the expansion of rights represented significant progress, the effectiveness of the amendment remains limited by informality, insufficient labor inspection, and persistent cultural prejudices. The study also revealed the "strategic silence" of workers in the face of socioeconomic vulnerability and the lack of effective public policies aimed at raising awareness and promoting the value of the profession. It is concluded that, despite the advances achieved, the full implementation of the rights established by Constitutional Amendment No. 72/2013 depends on integrated actions between the State and society, focused on labor education, inspection, and the strengthening of labor citizenship in order to promote equality and dignity for domestic workers in Brazil.

KEYWORDS: Labor Rights; Constitutional Amendment No. 72/2013; Social Equality; Domestic Work.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BERNARDINO, Joaze. **Ativismo das trabalhadoras domésticas: da cozinha à arena nacional e internacional**: da cozinha à arena nacional e internacional, Trabalho Doméstico: casa, mercado e política. 2024, Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/hkFc7sR793h6FjRK68CkygH>. Acesso em: 11 de mai. 2025.

BRASIL. **Constituição da República federativa do Brasil de 1988**. Emendas Constitucionais de Revisão. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987**. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1987. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72. Acesso: 02 nov. 2025.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 2 nov. 2025.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho**: Como se veste a desigualdade de gênero. São Paulo: Editora Paralela, 2021.

DAVIS, Angela, **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE. **O trabalho doméstico 10 anos após a PEC das Domésticas**. Estudos e Pesquisas, São Paulo, SP, n. 106, abr. 2023, p. 4. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq106trabDomestico.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2025.

FRAGA, Alexandre; MONTICELLI, Thays. **PEC das Domésticas**: holofotes e bastidores. Revista Estudos Feministas, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/wxFYxzJ9mpW6HrqHLgTbHds/>. Acesso em: 03 de jun. 2025.

FREYRE, Gilberto, **Casa grande e Senzala**: Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. São Paulo: Global Editora, 2003.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; BIROLO, Swami Bez. O trabalho análogo ao de escravo e sua relação com a informalidade. **Revista do Programa Trabalho Seguro**, [S. l.], n. 2, p. 74–89, 2024. Disponível em: <https://revistaps.tst.jus.br/pts/article/view/35>. Acesso em: 2 nov. 2025.

GUARINES, Debora. **Mulheres, dominação e política: a cota eleitoral de gênero nas eleições municipais do Brasil**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia. **O direito do trabalho e a mulher**. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

LOPES, José Reinaldo de Lima; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo; ACCA, Thiago dos Santos. **Curso de história do direito**. São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Lucros anuais do trabalho forçado ascendem a 236 mil milhões de dólares**. Novo Relatório da OIT. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/lucros-anuais-do-trabalho-forcado-chegam-236-bilhoes-de-dolares-segundo>. Acesso em: 02 nov. 2025.

OLIVEIRA, Érica. **Emprego doméstico: a evolução e as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013** Jus Navigandi. Publicado em 04 de 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/28054/emprego-domestico-a-evolucao-e-as-mudancas-trazidas-pela-emenda-constitucional-no-72-2013>> Acesso em: 03 jun. 2025.

PAIVA, Maria Heloisa Silva de; FARIAS, Consuelo Pinheiro. Perspectiva de vestimenta e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho: análise das normas de vestimenta para mulheres. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 11, n. 5, p. 8082–8100, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i5.19677. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19677>. Acesso em: 2 nov. 2025.

RIOS, Ana Maria; MATTOS, Hebe Maria. **O pós-abolição como problema histórico: balanços e perspectivas**, TOPOI, v. 5, n. 8, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/topoi/a/FRCsRSBMxZHwc7mD63wSQcM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jun. 2025.

ROSA, Conrado Paulino. **Curso de Direito de Família Contemporâneo**. Salvador: JusPODIVM, 2020.

SILVÉRIO, Vinicius. **A proteção do trabalho da mulher como direito fundamental: igualdade de gênero, reconhecimento e emancipação**. Rio de Janeiro: Editora CRV, 2020.

SOUSA, Yuri Alves de. **Escravidão contemporânea à luz da crise constitucional Brasileira**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TONACIO, Claudia; BICALHO, Ludmila; CRUZ, Silvia. “Mas, ela é praticamente da família...”: os impactos da normatização do trabalho doméstico e a luta contra a escravidão moderna no Brasil sob a perspectiva da teoria da interseccionalidade de Kimberlé Crenshaw. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 5, n. 4, p. e7827, 2025. DOI: 10.56083/RCV5N4-002. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/7827>. Acesso em: 2 nov. 2025.

VIEIRA, Jair. **CLT – Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Edipro, 2020.

WOLKMER, Antonio. **História do direito no Brasil: tradição no ocidente e no Brasil**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.